

Saimaan ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-ala Imatra
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
Matkailu

Iida Naukkarinen

Y-sukupolven odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista, yhteistyössä: Holiday Club Saimaa

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Lida Naukkarinen

Nuorten työntekijöiden odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista, 48 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hotelli- ja ravintola-ala Imatra

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Matkailu

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: koulutuspäällikkö Heli Korpinen, Saimaan ammattikorkeakoulu, hotellipäällikkö Anne Puhakainen, Holiday Club Resorts, Holiday Club Saimaa

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia odotuksia, arvoja ja asenteita nuorilla alle 30-vuotiailla työntekijöillä on työtä ja työhyvinvointia kohtaan. Tutkimuksessa keskityttiin siihen, mitä odotuksia nuorilla on johtamisesta, osaamisen kehittämistä sekä työyhteisöä kohtaan.

Teoriaosuus käsitteli työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia asioita, kuten esimerkiksi työkykyä. Teoriaosuudessa kerrottiin myös tarkemmin Y sukupolvea ja heidän suhtautumisestaan työhön aiempien tutkimusten perusteella. Tietoa kerättiin alan kirjallisuudesta, aikaisemmista aiheita käsittelevistä tutkimuksista, opinnäytetöistä sekä internet-lähteistä. Tutkimus suoritettiin laadullisina teema-haastatteluina, jotka litteroitiin, ja esille tulleista havainnoista koostettiin johtopäätöksiä. Johtopäätökset koostettiin tulososioon, jonka jälkeen tulokset analysoitiin.

Tuloksista nähdään että nuoret arvostavat työssään vaihtelevuutta, kehittymismahdollisuuksia sekä erityisesti hyvää työyhteisöä. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen on heille tärkeää, ja elämästä halutaan nauttia. Työnantajilta nuoret työntekijät odottavat tasapuolista kohtelua, yhteisiä sääntöjä ja selkeää palautetta esimerkiksi esimieheltä. Nuoret ovat valmiita joustamaan ja työskentelemään tiivistikin tarvittaessa. Erilaiset palkkiot ovat heille tärkeitä, ja he odottavat kiitosta työpanoksestaan. Nuoret haluavat tulla huomatuksi niin työpaikoilla kuin muutenkin, ja he ovat asennoituneet tulevaisuuteensa toiveikkaasti.

Asiasanat: työhyvinvointi, Y sukupolvi, nuoret työntekijät

Abstract

Iida Naukkarinen

Young employee's expectations about work and work well-being, 48 pages, 1 attachment

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Tourism and Hospitality

Degree programme in hotel, restaurant and tourism management

Tourism

Bachelor's thesis 2015

Instructors: Heli Korpinen, Saimaa University of Applied Sciences, hotel manager Anne Puhakainen, Holiday Club Resorts, Holiday Club Saimaa

The purpose of the study was to find out what young employees think about work and work well-being. The aim of the research was to determine what are the young employee's values, expectations and attitudes when it comes to management, improving knowledge and the work community.

The information was gathered from the previous research, theses, literature and internet references. The theoretical aspect of the thesis discusses what contributes to work well-being. It also discusses generation Y characteristics and how they behave in the work environment. The research was conducted through qualitative theme interviews. The results of the research was gathered from the perceptions.

The well-being of work community, the opportunity to improve working skills and variation in work were noticed to be the most important factors for young employees. Other important factors were common rules and fair policies at the employer company. Young employees are a flexible, easy going and self-conscious generation who like to be noticed in a workplace. They appreciate leisure but are also willing to work hard for their dreams.

Keywords: Work well-being, Generation Y, Young employees

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tavoitteet ja rajaukset	6
1.2	Tutkimusongelma	7
1.3	Yhteistyöyritys	7
2	Tutkimusmenetelmä	8
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työhyvinvoinnin hyödyt	10
3.2	Työhyvinvointi osana tulosta	11
3.3	Maslow'n tarvehierarkia	12
4	Työkyky	14
4.1	Työn kuormittavuus	17
4.2	Työn imu	17
4.3	Työmotivaatio	18
4.4	Työkyky Suomessa	19
5	Esimies työhyvinvoinnin tekijänä	19
5.1	Esimiestyön merkitys hyvinvoinnille	20
5.2	Esimiestyön laatu Suomessa	21
6	Osaaminen työhyvinvoinnin tekijänä	22
7	Työyhteisön hyvinvointi	25
8	Y-sukupolvi työelämässä	26
9	Tutkimuksen toteutus	31
9.1	Tutkimuksen kulku	32
9.2	Aineiston käsittely	33
9.3	Tutkimuksen luotettavuus	34
10	Tutkimuksen tulokset	36
10.1	Hyvän työyhteisön merkitys	36
10.2	Vaihtelevuutta ja monipuolisia työtehtäviä	37
10.3	Kehittymisen ja palautteen voima	37
10.4	Esimies johtajana ja kaverina	39
10.5	Vapaa-aikaa ja kiitosta	40
10.6	Nuorten ajatuksia työstä ja elämästä	41
11	Johtopäätökset	41
	Kuvat	47
	Kuviot	47
	Lähteet	48

Liitteet

Liite1 Teemahaastattelurunko

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on ”Y-sukupolven odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista”. Opinnäytetyö on toimintatutkimustyyppinen työ, joka suoritetaan yhteistyöyritys Holiday Club Saimaa – kylpylähotellille.

Holiday Clubilla työskentelee paljon Y-sukupolveen kuuluvia nuoria, eli alle 30-vuotiaita työntekijöitä. Tutkimus tuottaa yritykselle arvokasta tietoa henkilöstöstä ja auttaa suunnittelemaan toimintaa jatkossa. Tutkimustulosten avulla voidaan saada muun muassa tietoa siitä, millaisiin asioihin yrityksissä kannattaa kiinnittää huomiota nuorten työntekijöiden kohdalla, sekä millaiset asiat motivoivat nuoria työntekijöitä.

Tutkimukseen saatiin tietoa haastatteleamalla erään Holiday Club Saimaan osaston nuoria työntekijöitä heidän odotuksistaan, arvoistaan ja asenteistaan työhön ja työhyvinvointiin liittyen.

Alle 30-vuotiaat tämän päivän nuoret kuuluvat Y-sukupolveen, kun taas vanhemmat työntekijät yleensä Y-sukupolvea edeltäneeseen X-sukupolveen. Työ on erittäin ajankohtainen, koska nuoret tänä päivänä poikkeavat edeltävästä sukupolvesta monin eri tavoin. Sukupolvet ovat eläneet erilaisina aikoina, ja nämä ajat ovat muokanneet heidän näkemyksiään, arvojaan ja asenteitaan myös työn osalta. Se, mikä ennen motivoi työntekijöitä ja sai heidät tuntemaan olonsa hyvinvoivaksi työssään, ei välttämättä enää nykypäivän nuorisolla ole sama asia. Sanotaan, että vuoteen 2020 mennessä koko maailman työntekijöistä puolet ovat nuoria työntekijöitä. Elämme murrosvaihetta, jossa vanhempi ikäluokka alkaa väistyä työelämästä, ja uudempi sukupolvi alkaa ottaa tilaa työmarkkinoilla. Tämä aiheuttaa muutoksia työelämään, jonka takia nykyisten ja tulevien työntekijöidemme tunteminen on entistä tärkeämpää. Työntekijöiden säilyttäminen ja motivoituneet työntekijät ovat myös yritykselle tärkeä voimavara. Tulee kalliiksi hankkia jatkuvasti uusia työntekijöitä, jos työntekijöiden vaihtuvuus johtuu työhyvinvoinnin puutteista.

Opinnäytetyön tekijä työskentelee yhteistyöyrityksessä ja on myös itse Y-sukupolven työntekijä. Tämän kautta luontainen kiinnostus aiheeseen on jo

olemassa. Yleisesti tekijä on kiinnostunut henkilöstön johtamisesta, työhyvinvoinnista ja ihmisten käyttäytymisen tutkimisesta.

Tässä opinnäytetyössä selitetään työhyvinvointia ilmiönä sekä avataan esimiestyön, osaamisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksiä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Teoriaosassa selvennetään myös Y-sukupolvea ja sitä, miten he toimivat työelämässä.

Empiirisessä osassa kerrotaan tarkemmin, millä tavoin aihetta on tutkittu ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet menetelmien valintaan. Tutkimuksen toteutus ja kulku selvennetään opinnäytetyön teoreettisen osuuden jälkeen. Opinnäytetyön päättävät tutkimuksesta saadut tulokset sekä johtopäätökset.

1.1 Tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaisia odotuksia nuorilla työntekijöillä on työstä ja työhyvinvoinnista. Työssä selvitetään, minkälaisia toiveita ja odotuksia työntekijöillä on oman kehittymisensä ja osaamisensa suhteen, miten tärkeää on hyvä työyhteisö sekä millainen on nuorten työntekijöiden mielestä hyvä esimies. Nuorilla työntekijöillä tarkoitetaan Y-sukupolveen kuuluvia, opinnäytetyön toteutushetkellä alle 30-vuotiaita työntekijöitä. Haastatteluun kerättiin tutkittavia eräältä Holiday Club Saimaan osastolta.

Työhyvinvointiin alueena liittyy myös se, minkälainen on työntekijän fyysinen ja psyykkinen terveydentila ja kokemus yksilönä. Työhyvinvointiin vaikuttaa lisäksi työntekijän ympärillä olevat tukiverkostot, kuten perhe ja ystävät. Tässä opinnäytetyössä näitä asioita sivutaan kuitenkin vain hieman, ja työ on rajattu osaamiseen, esimiehen toimintaan sekä työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen.

Työyhteisö on rajattu samassa työympäristössä työskenteleviin työkavereihin, joihin myös esimiehellä on vaikutuksensa. Keskeisenä tutkittavana asiana nousevat esille myös työntekijän asenteet, arvot ja se, millainen työ koetaan motivoivaksi. Näitä arvoja, asenteita ja motiiveja on tarkoitus lähteä tutkimaan aiemmin kerrottujen rajausten puitteissa.

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on ”Millaisia odotuksia, arvoja ja asenteita nuorilla alle 30-vuotiailla työntekijöillä on työstä ja työhyvinvoinnista”.

Alakysymyksinä ovat

- Minkälaisia arvoja ja asenteita nuorilla työntekijöillä on työtä kohtaan? Minkälainen työ on nuorten työntekijöiden kannalta mielekästä?
- Minkälaisia odotuksia nuorilla työntekijöillä on oman osaamisensa suhteen?. Miten tärkeää kehittyminen on?
- Millaista johtamista nuoret työntekijät arvostavat, ja millainen on heidän mielestään hyvä esimies?
- Mikä merkitys työyhteisöllä on? Mitkä asiat työkavereiden välisessä kanssakäymisessä koetaan tärkeiksi, ja miten suuressa osassa hyvä työyhteisö on nuorten työssä viihtymisen kannalta?

Opinnäytetyön tavoitteena on saada vastauksia siihen, mikä nuorten työntekijöiden mielestä on työhyvinvointia, ja minkälaisia tarpeita heillä on, jotta he viihtyisivät työssään ja olisivat halukkaampia suoriutumaan töistään hyvin.

Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksena haastatella työntekijöitä siitä näkökulmasta, millaiseksi he kokevat yrityksessä vallitsevan nykytilan tai esimerkiksi oman lähiesimiehen toiminnan. Sen sijaan tarkoituksena on haastatella työntekijöitä heidän odotuksistaan, mielipiteistään ja arvoistaan ikään kuin ulkoistaen työ-hyvinvointi ilmiöksi, jota tarkastellaan yleisellä tasolla. Tällä lähestymistavalla pyritään välttämään mahdollinen yksilöiden tai olemassa olevien tilanteiden yksityiskohtaisempi tarkastelu yrityksessä.

1.3 Yhteistyöyritys

Holiday Club Resorts on vuonna 1986 perustettu viikko-osakkeita, vapaa-ajan asumista sekä matkailupalveluita tarjoava yritys. Holiday Club Resorts on merkittävä matkailualan toimija ja Euroopan johtava viikko-osakkeita myyvä yritys,

jonka kohteita löytyy Suomesta, Ruotsista ja Espanjasta. Yrityksen omistavat yhtiön toimiva johto, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Varma, Suomen Teollisuussijoitus Oy, Fennia – konserni, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen sekä vastikään mukaan tullut Intialainen Mahindra Holidays & Resorts India Ltd. Tämän lisäksi mukana on ryhmä suomalaisia yksityissijoittajia. Yrityksen liikevaihto tilikaudella 2012–2013 oli 121 miljoonaa euroa, ja yrityksen palveluksessa työskenteli 716 henkilöä. Lomakohteita yrityksellä on 30 ja loma-asuntoja löytyy yli 1700. Suomessa yrityksellä on kuusi kohdetta, joista kaikista löytyy kylpylähotelli. (Holiday Club Resorts.)

Yhteistyöyritys opinnäytetyössä on Holiday Club Resortsin tuorein kohde, Pohjoismaiden suurin matkailukeskus Holiday Club Saimaa, joka sijaitsee Etelä-Karjalassa, Lappeenrannassa, Rauhan kaupunginosassa. Opinnäytetyön tutkimukseen osallistui tutkittavia eräältä Saimaan osastolta.

Vuonna 2011 avattu Holiday Club Saimaa on täyden palvelun lomakeskus, joka on rakennettu Saimaan järviolueelle. HC Saimaa tarjoaa asiakkailleen kylpylähotellin lisäksi viikko-osakemyyntiä sekä lomahuoneistojen vuokrausta. Saimaalta löytyy runsaasti matkailupalveluita. Hotellissa on uusi Circue du Saimaa – kylpylä, keilahalli, Harmony Spa – hoito-osasto, monipuolinen kuntosali, NHL – mittainen luisteluareena, toimivat kokoustilat sekä kolme ravintolaa: pääravintola Easy Kitchen, bostonilaistyylinen O’Learys, sekä a’la carte ravintola Le Biff. Vuonna 2013 hotellin välittömään läheisyyteen avattiin 18–reikäinen golfkenttä, sekä kauppakeskus Capri, josta löytyy Angry Birds-puisto. Holiday Club Saimaa tekee yhteistyötä ohjelmapalveluyritys Saimaa Adventuresin kanssa, joten Saimaalta löytyy edellä mainittujen aktiviteettien lisäksi myös monipuolinen viikko-ohjelma talvelle sekä kesälle. (Holiday Club Resorts.)

2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisella tutkimusmenetelmällä voidaan tutkia asioita joita ei voida määrällisen tutkimusmenetelmän tavoin selvittää. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi kohderyhmän motiivit, tunteet ja asenteet. Laadullisessa tutki-

muksessa keskitytään yleensä pieneen määrään tutkittavia, mutta tuloksia pyritään ymmärtämään entistä tarkemmin. Tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti ja tilastollisia yleistyksiä pyritään välttämään (Mirola 2013).

Tutkimukseen saadaan tietoa haastatteluilla. Haastattelu on keino jota voidaan käyttää moneen erilaiseen tarkoitukseen. Se on suunnitelmallinen tiedon keruun muoto, jolla on tietyt tavoitteet. Haastattelun tavoitteena on kerätä mahdollisimman luotettavaa tietoa. Sen muoto riippuu siitä miten tarkasti kysymykset ja vastausvaihtoehdot on rakennettu, sekä siitä, miten muodolliseksi haastattelutilanne tehdään (Kajaanin ammattikorkeakoulu).

Tämän tutkimuksen menetelmäksi valittiin teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa tarkoituksena on laatia teorian pohjalta tietyt teemat, joiden pohjalta laaditaan haastateltaville esitettäviä kysymyksiä. Teemahaastattelu on melko avoin haastattelu, jossa vastausvaihtoehtoja ei ole ennalta määritetty. Se sopii menetelmäksi silloin kun tarkoituksena on selvittää vastaajan arvoja, asenteita tai mielipiteitä, tai kun haastateltava aihe on arkaluonteinen tai siitä on muuten vaikea puhua. (Kajaanin ammattikorkeakoulu.)

Tähän tutkimukseen teemahaastattelu sopii hyvin koska tarkoituksena oli selvittää haastateltavien odotuksia, asenteita ja arvoja työstä ja työhyvinvoinnista. Vastaajat voivat vastata melko vapaamuotoisesti ja tarkoituksena on myös esittää lisäkysymyksiä tarvittaessa.

Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetty haastattelu rajattiin pääongelmien mukaisesti esimiestyötä, osaamisen kehittämistä sekä työyhteisön välisen vuorovaikutuksen merkitystä tarkasteleviin teemoihin. Teemahaastatteluiden tavoitteena oli myös selvittää, minkälaisia odotuksia nuorilla työntekijöillä on yleisesti ottaen työstä, ja mikä heidän mielestään on työhyvinvointia.

Tutkimusta varten haastateltiin 8:aa työntekijää, ja aineistoa analysoimalla päädyttiin tuloksiin ja tätä kautta johtopäätöksiin.

Haastattelut haluttiin pitää melko vapaamuotoisena jutusteluna, kuitenkin ennalta laadittujen teemojen ja niiden alaisuudessa olevien kysymysten antaessa

keskustelulle suuntaviivat. Teemat haastatteluihin muodostuivat tutkimuskysymysten ja teorian pohjalta.

Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Yksilöhaastattelut sopivat tähän tarkoitukseen koska silloin ryhmän paine ei vaikuta vastauksiin, ja jokaiselle haastateltavalle on varattu aikaa. Yksilöhaastattelu on hyvä keino myös sen takia, että näin voidaan tarkemmin paneutua yksittäisen henkilön vastauksiin ja kysellä tarvittaessa lisää kiinnostavista yksityiskohdista. Ennen virallisten haastatteluiden alkamista tehtiin harjoitushaastattelu, sekä opeteltiin nauhurin käyttöä. Nauhuri lainattiin Saimaan ammattikorkeakoulun Linnalan kampukselta.

3 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö (2014) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: työhyvinvointi tarkoittaa sitä että työ on turvallista, mielekästä ja terveellistä. Siihen vaikuttavat esimerkiksi työntekijöiden välinen ilmapiiri, työntekijän oma ammattitaito ja osaaminen sekä yrityksessä työskentelevien esimiesten johtamistaidot.

Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä. Näiden tahojen ihanteellinen yhteistoiminta luo puitteita työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia on myös kun työyhteisössä toimivat työntekijät tuntevat työnsä olevan palkitsevaa ja mielekästä ja samalla työ tukee heidän elämänhallintaansa.

3.1 Työhyvinvoinnin hyödyt

Työhyvinvointi tuo yritykselle niin paljon myönteisiä asioita, että siihen kannattaa panostaa. Hyvinvoiva henkilöstö on sitoutunut työhön ja yhteisiin tavoitteisiin. Työ on sujuvaa ja muutokset hallittavissa. Työ on tuottoisaa ja tuloksellista, sekä työn laatu pysyy samana tai paranee. Hyvinvoiva henkilöstö pitää myös paremmin yrityksen asiat itsellään, jolloin voidaan varmistua tietoturvasta. Työntekijöistä tulee motivoituneita ja heille kehittyy monia taitoja, sekä jokaisen tiedot ja taidot ovat myös käytössä. Hyvinvoivan työntekijän on helpompi vastata työ-

elämän muuttuviin haasteisiin ja hän on luova ja pystyy kehittelemään uutta. (Koivunen 2013, 24–25.)

Yritykselle positiivista on myös että hyvinvoinnin kautta sairauspoissaolot ja tapaturmat vähenevät ja kustannustehokkuus yrityksessä lisääntyy. Hyvinvoiva yrityskuva ja maine houkuttelee yritykseen lisää ammattitaitoisia työntekijöitä ja parantaa yrityksen imagoa toimintaympäristössä. Tämän kaiken kautta yrityksellä on myös erinomainen mahdollisuus saada toiminnasta kannattavampaa, tuottavampaa ja olla kilpailukykyinen muihin saman alan yrityksiin nähden. Hyvä ilmapiiri työntekijöiden välillä lisääntyy ja työntekijöiden vaihtuvuus pienenee. Tiedon kulku ja vuorovaikutus toimii ja hankalistakin asioista uskalletaan puhua. Työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa ja työntekijät toimivat yhteistyössä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. (Koivunen 2013, 24–25.)

3.2 Työhyvinvointi osana tulosta

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan tuntemustamme ympäröivästä tilasta, vaan sitä voidaan myös mitata erilaisin mittarein. Työhyvinvointia mittaamaan on kehitetty monia malleja, ja yksi niistä on HCROI-skenaariolaskenta, eli henkilöstötuottavuuden laskentamalli, jossa yhdistyvät erilaiset liiketoiminnan tulokortit, henkilöstömittarit ja organisaation osaaminen laskennaksi, jolla voidaan arvioida henkilöstötuottavuutta viiden vuoden aikavälillä. Tämän laskennan perusteella on löydetty viisi työhyvinvoinnin tunnuslukua jotka ovat suurimmin yhteydessä yrityksen liikeluokituksen kehittymiseen. (Ilmarinen 2015, 12.)

Alla olevasta Ilmarisen (2015) internet-sivuillaan julkaisemasta kuvasta (Kuva 1) voidaan nähdä nämä viisi eniten yrityksen tuloksen kanssa korreloivaa tekijää. Työntekijän yhden päivän sairauspoissaolopäivä maksaa yritykselle noin 325 euroa, kun taas yhden poissaolopäivän ennalta ehkäisyllä voidaan yrityksen tulosta lisätä noin 415 euroa. Lievän tapaturman välttäminen parantaa tulosta 9000 euroa. Yksi kokenut työntekijä joka päättää vaihtaa työpaikkaa maksaa yritykselle 60 000 euroa. Työelämän laadun parantuminen viidellä prosentilla kasvattaa yrityksen tulosta 2000 eurolla työntekijää kohden. Näin ollen on sanomattakin selvää että työhyvinvointiin yrityksissä kannattaa panostaa.

1. Yksi poissaolopäivä maksaa keskimäärin 325 euroa, silloin kun työpanos korvataan täysin.
2. Yhden poissaolopäivän ennaltaehkäisy tuo yritykseen 415 euroa lisää liike tulosta.
3. Lievän tapaturman välttäminen tuo 9 000 euroa paremman liike tuloksen.
4. Yksi vaihtuva kokenut työntekijä aiheuttaa 60 000 euron liike tuloksen menetyksen.
5. Viiden %:n parannus työelämän laadussa mahdollistaa liike tuloksen parantamisen 2 000 eurolla työntekijää kohden.

Kuva 1. Hyvinvoinnin tunnuslukuja (Ilmarinen 2015, 12)

Yrityksissä työhyvinvointia voidaan mitata myös tutkimalla työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. Toisena esimerkkinä työhyvinvoinnin mittaamisesta on sairauspoissaolojen määrä, tai työntekijöiden tyytyväisyys esimiehen työtä ja johtamista kohtaan. Yrityksessä voidaan tarkkailla myös henkilöstön ja esimiesten vaihtuvuutta. Yleensä hyvinvoivassa työpaikassa vaihtuvuus on vähäistä. (Ilmarinen 2015, 11–12.)

Kun työpaikalla voidaan hyvin, on myös yrityksellä hyvät mahdollisuudet voida hyvin. Työhyvinvoinnilla voidaan aikaansaada myönteisiä vaikutuksia yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen sekä taloudelliseen tulokseen (Työterveyslaitos 2014). Sairauspoissaolot sekä ennenaikaiset eläköitymiset muodostavat työnantajalle suuria kustannuksia - puhumattakaan uusien henkilöiden rekrytointiin ja koulutukseen kuluva rahamäärästä.

Vaikka työhyvinvoinnilla voidaan saavuttaa huimia etuja yritykselle, on sillä suuri vaikutus myös työntekijöille. Yksilölle työllä on merkitys sekä identiteetin muodostumisen että elämänsisällön kannalta. Työnteko turvaa myös yksilön taloudellisen toimeentulon ja mahdollistaa sosiaalisen verkoston syntymisen. Yhteiskuntatasolla hyvinvointi lisääntyy ja talous kasvaa. (Ilmarinen 2015, 4.)

3.3 Maslow'n tarvehierarkia

Tutkija Abraham Maslow on kehittänyt ihmisen perustarpeita kuvaavan tarvehierarkian mallin. Mallin mukaan ihmisillä on perustarpeita, jotka esiintyvät järjestyksessä alhaalta alkaen. Nämä tasot ovat alimmasta lähtien: fyysiset tarpeet, turvallisuuden tunne, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen ja itsekun-

nioituksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarve. Aina kun alempi taso on täytetty, aktivoituu seuraava taso, ja jos kaikki tasot ovat täytetty, päästään täydelliseen tarpeita tyydyttävään tilaan. (Luukkala 2011,157–158.)



Kuva 2. Abraham Maslow's theory of needs (Hammond & Kremer 2013)

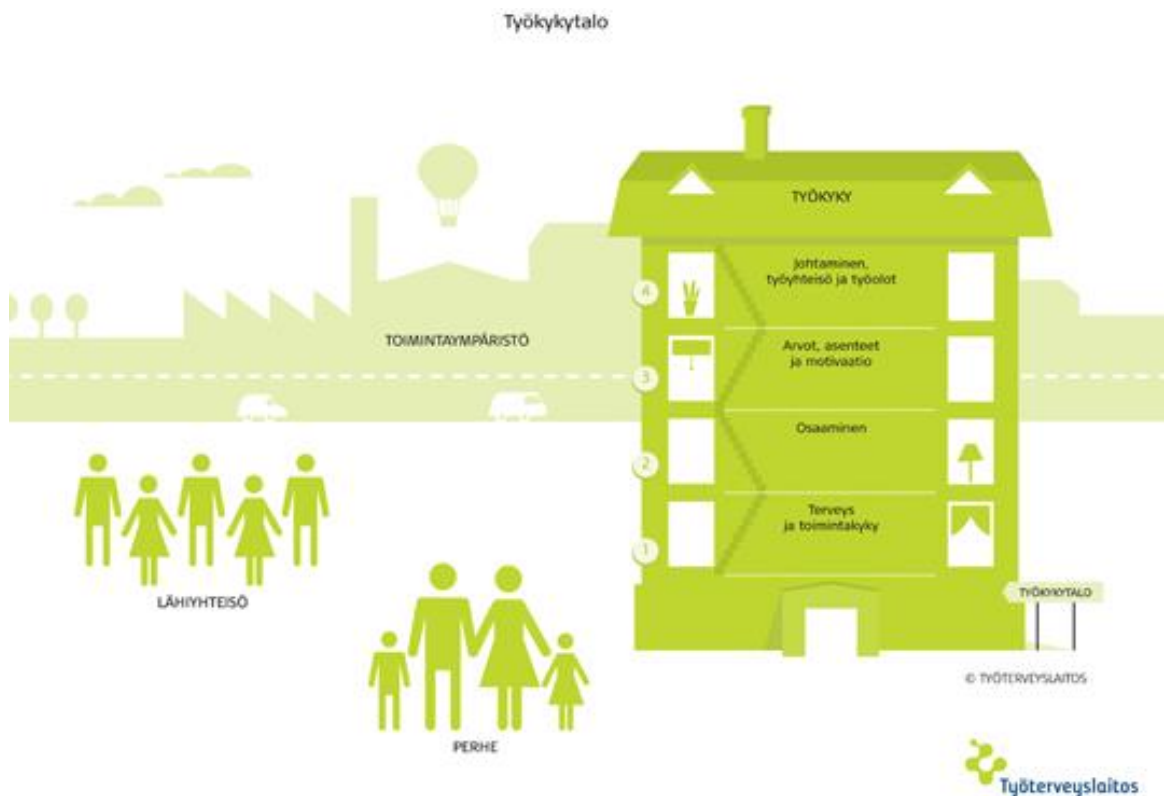
Työhyvinvointia tarkastellessa voidaan hyvin tukeutua myös yllä olevaan Maslow'n teoriaan (Kuva 2) ihmisen perustarpeista. Kun kaikki tarpeet ovat tyydytetyjä, ihminen kokee voivansa hyvin ja olevansa onnellinen. BBC – uutistoimisto on artikkelissaan (Hammond & Kremer 2013) kuvannut Maslow'n tarvehierarkiamallia työympäristössä seuraavasti:

Työpaikalla olevia fysiologisia perustarpeita ovat esimerkiksi palkka, ja hyvät työskentelyolot. Turvallisuuden tunnetta lisää työpaikan turvallinen ympäristö ja turvallisuuden takaaminen esimerkiksi turvakameroilla ja tapaturmien ehkäiseminen suojavälineillä. Sosiaaliset tarpeet saadaan tyydytettyä esimerkiksi silloin, kun omien työkavereiden kanssa tullaan toimeen, ja heihin luotetaan sekä esimies toimii reilusti ja ystävällisesti työntekijää kohtaan. Arvostuksen tarve täyttyy, kun koemme työssämme arvostusta vaikkapa työkavereilta, tai kun esimies kehuu mallikasta toimintaamme projektin suhteen. Itsensä toteuttami-

sen tarpeeseen liittyy asioita kuten osaamisen kehittäminen, uuden oppiminen ja esimerkiksi tarjottu ylennys.

4 Työkyky

Työhyvinvoinnista ei voida puhua ilman työkykyä. Työkyky on tila joka mahdollistaa työhyvinvoinnin syntymisen. Työkykyä on kuvattu Työterveyslaitoksen sivuilla eräänlaisena talona, joka rakentuu erilaisista kerroksista (Työterveyslaitos 2014).



Kuva 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014)

Yllä olevasta Työterveyslaitoksen (2014) julkaisemasta kuvasta (Kuva 3) voidaan huomata että ensimmäisessä työkyvyn kerroksessa asuu työntekijän oma terveys ja kyky toimia.

Työntekijän sairaus tai vamma voi hankaloittaa työtehtävien hoitoa tai masentunut työntekijä voi suoriutua töistään heikosti kun asiat nähdään jo valmiiksi harmaan pilven läpi. Kolmantena esimerkkinä ajoittaisesta migreenistä kärsivä henkilö voi kiireisen työpäivän takia oireilla niin pahasti että töistä joudutaan olemaan poissa useinkin. Henkilön sosiaalinen, fyysinen ja psyykkinen toimintakyky sekä vallitseva terveys ovat siis kaiken perusta työkyvyn muodostumiselle (Työterveyslaitos 2014).

Työntekijän oma osaaminen ja ammattitaito muodostavat talon toisen kerroksen. Kun tiedämme mitä teemme ja olemme ammattitaitoisia, myös työntekosujuu ja tuntuu luontevalta. Tähän ammattitaitoon vaikuttaa esimerkiksi se minkälainen koulutus meillä on ja minkälaisia ammattitaitoa tukevia tietoja ja taitoja olemme elämämme aikana onnistuneet keräämään. Nykypäivänä oman ammattitaidon kehittäminen on entistä tärkeämpää. Työpaikoilla tapahtuu jatkuvia muutoksia ja esimerkiksi uutta teknologiaa kehitetään jatkuvasti. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ja enemmän ammattitaitoa, joten olennaista on että työnantaja osallistuu tämän ammattitaidon kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2014.) Työntekijöiden osaamista voidaan kehittää esimerkiksi erilaisilla kehityskeskusteluilla, palavereilla ja koulutuksilla.

Kolmannesta työkyvyn kerroksesta löytyvät työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio. Tähän liittyvät asiat kuten se miten motivoivaksi työ koetaan, menevätkö omat arvot yksiin yrityksen arvojen kanssa ja miten asennoidumme työpaikalla oleviin toimintatapoihin tai työkavereihimme. Ihannetilanteessa työntekijän oman elämän arvot ja asenteet kohtaavat työpaikan arvojen ja asenteiden kanssa. Työkyky vahvistuu kun työ koetaan sopivan haasteelliseksi ja tyydyttäväksi, ja heikentyy jos työ ei vastaa odotuksiamme ja tarpeitamme. (Työterveyslaitos 2014.)

Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat neljäs kerros työkyvyn talossa (Työterveyslaitos 2014). Työhyvinvointia lisää kun johtaminen on selkeää ja työntekijöitä kunnioittavaa, mutta tarvittaessa jämäkkää. Työntekijöiden on helppo toimia työpaikalla jossa on selkeät sävelet siitä miten toimitaan ja luotto siihen että

oma esimies johtaa joukkoa kohti yhteistä tavoitetta tukien ja ollen läsnä työntekijän arjessa.

Työyhteisön avoin vuorovaikutus ja luottamus omiin työkavereihin tuottavat työntekijälle tunteen yhteenkuuluvuudesta sekä siitä, että työt on helppo toteuttaa kun toisiin voidaan luottaa ja hankalistakin asioista voidaan keskustella avoimesti ilman pelkoa riidoista. Työolojen täytyisi olla sellaiset että ne tukisivat mahdollisimman hyvin itse työn tekoa. Tämä toteutuu silloin kun työpaikalla on turvallista ja yritys tukee työntekoa käytännöillään.

Työkyvyn kerrokset eivät pysy samana, vaan muuttuvat jatkuvasti esimerkiksi työntekijä iän tai elämäntilanteen ja yrityksen muutosten vaikutuksesta. Kaikkia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on tärkeää kehittää jatkuvasti. Tavoitteena on turvata kerrosten yhteistoiminta myös silloin kun työ tai ihminen itse muuttuvat. Työnantajan ja esimiesten vastuulle jää huolehtia työoloista ja työstä, kun taas työntekijän omaan hallintaan jää vastuu omista voimavaroista. (Työterveyslaitos 2014.)

Työkykytalon ympärille rakentuu työntekijän omat henkilökohtaiset verkostot. Näitä verkostoja ovat yksilön perhe, sukulaiset ja ystävät. Myös yhteiskunta asettaa rajoitteita ja sääntöjä jotka vaikuttavat työntekijän työkykyyn. Työkyky jakaantuu näin ollen sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan välille.

Tiivistetysti työkyky tarkoittaa ihmisten voimavarojen ja työn yhteensopivuutta sekä siitä aiheutuvaa tasapainoa. Kaikkien osa-alueiden tulisi olla kunnossa, ja kerrosten täytyisi toimia yhteistyössä toisiaan tukien. Työ muuttuu nopeasti ja tämä muutos ei aina huomioi työntekijän tarpeita. Työkykytalon eri kerrokset ovat jatkuvassa muutoksessa, ja ne pitäisi pystyä huomioimaan myös nykyajan tiheään tahtiin muuttuvassa työympäristössä. (Työterveyslaitos 2014.)

Tueksi työelämän myllerrykseen on kehitetty työkykyä ylläpitävää toimintaa, eli Tyky-toimintaa. Tässä toiminnassa eri osapuolet ja tukiorganisaatiot kuten työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta toimivat yhdessä tuottaakseen parhaimpia tuloksia yksilön voimavarojen kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2014.)

Työterveyshuolto on myös laissa säädetty asia, josta jokaisen yrityksen on huolehdittava. Työterveyshuoltolain 21.12.2001/1383 4 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto, joka ehkäisee sekä torjuu työstä aiheutuvia terveyshaittoja sekä edistää ja suojelee työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä.

4.1 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuustekijöillä, eli työstä aiheutuvalla fyysisellä ja psyykkisellä stressillä on vaikutuksensa työhyvinvointiin. On normaalia, että työssä esiintyy aina jonkin verran stressiä. Sopiva määrä stressiä vaikuttaa työntekoomme myönteisesti. Kun stressin vaikutukset alkavat hankaloittaa työntekijän toimintaa, ajattelua ja kuntoa, puhutaan negatiivisesta stressistä. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Tavallisimpia kuormitustekijöitä työpaikoilla ovat ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, epäergonomiset työasennot, istumatyö, toistotyö tai käsillä tehtävä voimankäyttö. Nämä tekijät kuormittavat erityisesti tuki- ja verenkiertoelimistöä ja ovat yhteydessä työtapaturmiin ja psykososiaaliseen kuormittavuuteen. Henkistä kuormitusta eli stressiä aiheutuu liiallisesta työmäärästä, työyhteisössä vallitsevista epäkohdista, töiden heikosta organisoinnista ja työhön tai yrityksen toimintatapoihin tai johtamiseen liittyvistä asioista. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Haitallisesti kuormittavaa voi olla myös se että työ ei tarjoa tarpeeksi haasteita, eli on alikuormittavaa. Kun työstä ei saada tarpeeksi haasteita, työhön ollaan turhautuneita sekä työntekijän suorituskyky laskee. Seurauksena työ voidaan tehdä tavallista heikommin ja siitä ei olla kiinnostuneita. Työ on sopivan kuormittavaa, kun se antaa tekijälleen tunteen tarkoituksellisuudesta ja tarpeellisuudesta. (Viitala 2013, 216.)

4.2 Työn imu

Työn imusta puhutaan silloin, kun työntekijä lähtee töihinsä hyvällä mielellä sekä innokkaalla asenteella. Työpaikalla aika menee nopeasti ja työnteko on mie-

lekästä. Työntekijä on myös motivoitunut työstään. Työn imu kuvaa työstä saatavaa innostusta ja iloa. Tällöin työ koetaan merkitykselliseksi ja sopivan haastavaksi, sekä omasta työskentelystä ollaan ylpeitä ja vastoinikäymisistä huolimatta jaksetaan pysyä sinnikkäänä. Tutkimusten mukaan työn imua syntyy kun työtehtävät ovat haastavia ja monipuolisia, työpaikalla koetaan arvostusta ja itse työhön voidaan vaikuttaa. Työn imua synnyttävillä työpaikoilla esimiehet ovat kannustavia ja hyviä johtamaan alaisiaan ja myös työntekijöillä on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää osaamistaan. Työn imuun liittyy myös työntekijän oma kyky palautua työpäivän rasituksista, sekä se, millainen kotiympäristö ja henkilökohtaiset voimavarat yksilöllä on. (Työterveyslaitos 2013.)

Työn imu ei ole yrityksille hyödyllistä vain sen takia että henkilökunta viihtyisi paremmin. Sen on tutkittu myös aiheuttavan positiivista muutosta yrityksen tulokseen. Työterveyslaitoksen artikkelista ilmenee, että työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä, kokevat työn ja kotielämän yhteensovittamisen sujuvana, ovat motivoituneita kehittämään omaa osaamistaan, suoriutuvat työnteosta hyvin ja harkitsevat vähemmän työpaikan vaihtamista kuin henkilöt jotka eivät koe työn imua. Tällaiset työntekijät kokevat myös työpaikkansa myönteisenä ja ovat tarvittaessa valmiita joustamaan ja jopa toimimaan vapaaehtoisestikin työpaikkansa hyväksi. (Työterveyslaitos 2013.)

4.3 Työmotivaatio

Motivaatio tarkoittaa ihmisen luontaista halua toimia. Motivaatio on liikkeelle paneva voima, joka saa meidät tekemään asioita ja innostumaan niistä.

Motiiveja, eli syitä motivaatiolle, voi olla erilaisia. Tässä tarkastellaan työmotivaatiota, eli sitä mistä syntyy halu tehdä töitä mahdollisimman hyvin. Motivoitunut henkilökunta on yritykselle voimavara. Motivaatiota voi olla joko sisäistä tai ulkoista. Sisäinen motivaatio syntyy itse toiminnasta, kun taas ulkoinen motivaatio pohjautuu ulkoisiin ärsykkeisiin ja sitä voidaan johtaa ympäristöstä käsin (Piirainen 2012, 14). Sisäistä motivaatiota voi luoda esimerkiksi työntekijän halu kehittää itseään, kun taas ulkoinen motivaatio voi tulla vaikkapa halusta tavoitella työnantajan tarjoamaa bonusta hyvin tehdystä työstä.

Työmotivaatio on tila joka antaa energiaa, suuntaa ja ylläpitää työntekijän toimintaa, ja antaa energiaa työntekoon. Työmotivaatio vaikuttaa työntekijän ahkeruuteen ja tehokkuuteen. Korkean työmotivaation omaava henkilö toimii tehokkaammin tavoitteiden saavuttamiseksi ja haluaa käyttää sekä henkisiä että fyysisiä voimavarojaan työhön. (Piirainen 2012, 16.)

4.4 Työkyky Suomessa

Työkyky Suomessa on parantunut vuosien mittaan. Tämä selviää Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö VARMA:n ja Odumin teettämästä tutkimuksesta (2009, 2011, 2013).

Tutkimuksen mukaan keskimääräinen muutos vuoden 2009 alusta vuoteen 2013 on noin 2,3 prosenttiyksikköä, joka tarkoittaa 110 miljoonan euron säästöjä ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden osalta. Stressin kokemisen merkitys on lisääntynyt, ja iällä on suuri merkitys henkilön työkyvyn kokemukseen. Työn vaatimukset ja kiinnostavuuteen sekä palkitsemiseen liittyvät tekijät ovat tärkeitä työkyvyn luojia, joka aiheuttaa haasteita nykyiselle työelämälle. Tutkimuksesta ilmenee että merkittävä osa työntekijöistä tarvitsee työkyvyn ja hyvinvoinnin parantamiseksi sellaisia toimia, jotka eivät kohdistu ainoastaan sairaudenhoitoon tai sairauspoissaolojen hallintaan. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työn sisältöön ja omaan työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet sekä esimiestyöhön liittyvät johtajuushaasteet. Työpaikoilla on tarvetta entistä paremmalle esimiesten, henkilöstöhallinnon, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyölle. Tällä yhteistyöllä voidaan ylläpitää työntekijöiden työhyvinvoinnin edistymistä. (Odum & Varma 2009, 2011, 2013.)

5 Esimies työhyvinvoinnin tekijänä

Johtaminen on esimiehen ja alaisten välistä vuorovaikutusta, jonka kautta pyritään vaikuttamaan työntekijöihin ja pääsemään kohti tavoitteita (Piirainen 2012, 12). Esimiehen johtamistaidoilla on suuri vaikutus työntekijän työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Esimiehen johtamistaidoilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja toimintaan työpaikalla joko myönteisesti tai kielteisesti.

Yleiset johtamistaidot, ammatillinen osaaminen sekä kyky ymmärtää muita ovat johtajan keskeisiä piirteitä. Johtamisen täytyisi olla jatkuvaa arjessa mukana olevaa toimintaa. Toimintaa täytyy suunnitella, töitä organisoida ja työntekijöitä motivoida toteuttamaan haluttuja tuloksia. Suunnittelulla asetetaan tavoitteita, organisoinnilla saadaan hyödynnettyä olemassa olevia voimavaroja. Motivointi synnyttää tehokkuutta ja tulosten seurannan avulla voidaan varmistaa asioiden haluttu eteneminen. (Koivunen 2013, 40.)

5.1 Esimiestyön merkitys hyvinvoinnille

Esimiehen tehtävä yrityksessä on muokata johdolta tulleet strategiset tavoitteet ryhmä- ja yksilötavoitteiksi. Näin ollen täytyy myös varmistaa, että työntekijöillä on käytettävissään oikeanlaiset resurssit tavoitteiden toteuttamiseksi. Osaaminen, riittävä henkilöstö ja toimivat työvälineet ovat esimerkkejä näistä resursseista. Esimiestyön merkitystä työhyvinvoinnissa ei voida vähätellä. Monien selvitysten perusteella on todistettu, että esimiestyö vaikuttaa hyvinvointiin motivaation, sitoutumisen, työssä jatkamishalukkuuden ja työntekijän jaksamisen kannalta. Esimiehen on tärkeää ymmärtää työhyvinvointitoimenpiteiden olevan yhteydessä yrityksen tavoitteisiin ja tuottavuuteen. Hyvä esimies osaa johtaa sekä asioita että ihmisiä. (Ilmarinen 2015, 5.)

Jokaisen työntekijän täytyy olla perillä rooleista, vastuusta, perustehtävästä sekä suunnitelluista tavoitteista. Työntekijöiden on hyvä ymmärtää miksi työtä tehdään ja millaisia odotuksia heihin kohdistuu. Esimiehen työhön kuuluu huolehtia myös siitä, että työntekijöillä on tarvittavat taidot ja osaaminen työn tekemiseen, sekä tarvittaessa kehittää heidän osaamistaan. Hyvä esimies tukee alaisiaan ja on läsnä päivän tapahtumissa. Hänen tehtävänä on tunnistaa mahdolliset työtä hankaloittavat asiat tai muutokset työntekijöiden jaksamisessa. (Ilmarinen 2015, 5.)

Esimies on aina alaistensa silmissä auktoriteetti. Esimies, joka ei käytä valtaansa oikein tai ollenkaan, herättää alaisissa turvattomuutta. Alaiset odottavat esimiehen olevan avoin ja tukevan tarvittaessa. Hänen odotetaan olevan tasapuolinen kaikkia työntekijöitä kohtaan, sekä rehellinen ja sanansa mittainen. Työn-

tekijöiden on voitava luottaa esimieheensä. Organisaation ja johdon puolesta esimieheen kohdistuu odotuksia tuloksellisen toiminnan aikaansaamisesta, sekä haluttujen strategioiden ja muutosten läpi viemisestä. (Koivunen 2013, 39.)

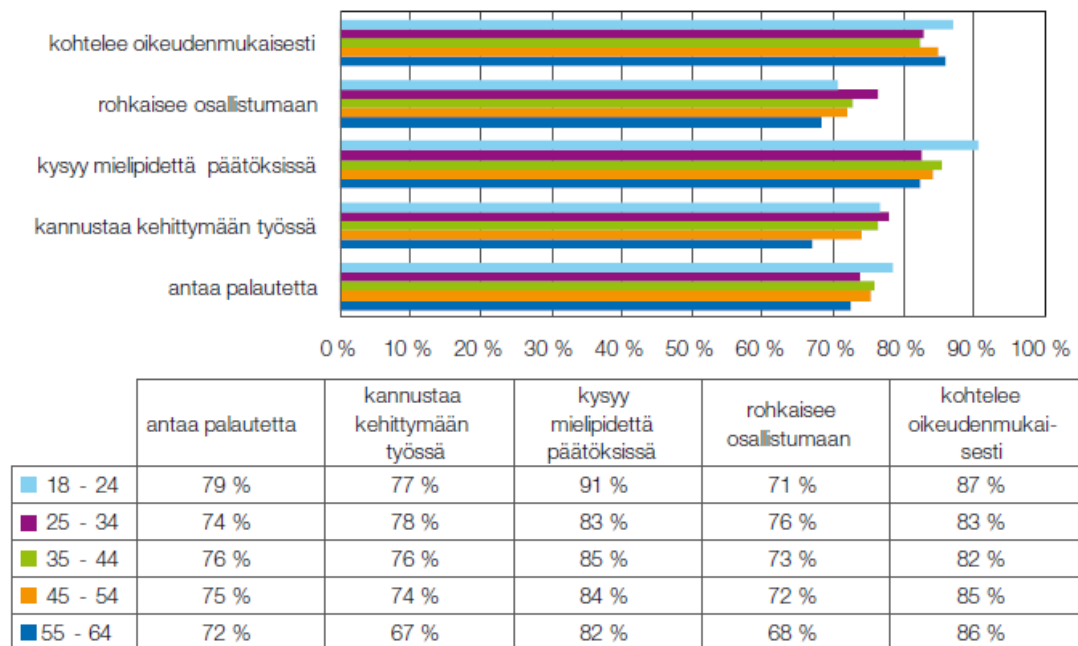
Esimiehen tulee ymmärtää tehtävänsä esimiehenä, ja käyttää valtaansa työyhteisön parhaaksi. Hän on johtaja, jonka tarkoitus on huolehtia siitä että työnteon edellytykset ovat koko ajan kunnossa (Järvinen 2013, 27). Esimiehen tehtäviin kuuluukin selkeyden ja järjestyksen luomisen lisäksi henkilöstön työmotivaation parantaminen sekä työtyytyväisyyden lisääminen. Työntekijöille täytyy luoda tunne siitä että asetetut tavoitteet ovat olemassa ja että ne voidaan saavuttaa (Järvinen 2013, 27).

Esimiehen tulee kuunnella alaisiaan ja hyödyntää heidän osaamistaan, mutta tarvittaessa tarttua jämäkästi epäkohtiin ja pystyä tekemään selkeitä päätöksiä työhön liittyen. Esimiehen tulee välittää tietoa, motivoida, antaa palautetta sekä ylläpitää avointa ilmapiiriä töissä. Tämä on mahdollista silloin, kun esimies tuntee ja tietää alaistensa työtehtävät ja itse alaiset. (Järvinen 2013, 13–17.)

Jokaisella työpaikalla on myös perustehtävä. Perustehtävä kertoo mitä varten yritys on olemassa, ja mitä siellä tehdään. Tämän lisäksi työpaikan jokaisella ryhmällä ja yksiköllä on oma tehtävänsä siinä kokonaisuudessa jota suoritetaan. Johtajan tehtävänä on myös huolehtia siitä että alaiset tietävät perustehtävänsä ja tekevät töitä sen toteuttamiseksi. On tärkeää, että pelkkien käskyjen antamisen sijasta työntekijöille kerrotaan mikä on heidän työtehtävänsä merkitys koko yrityksen tuotanto- tai palveluprosessissa. Työntekijän on hyvä tuntea työnsä olevan osa koko yrityksen toimintaa. (Järvinen 2013, 27–29.)

5.2 Esimiestyön laatu Suomessa

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja avoin tiedonkulku työpaikoilla ovat parantuneet 2000 luvun alusta lähtien (Lyly-Yrjänäinen 2013, 42). Tämä johtuu henkilöstön ja johdon välisten sosiaalisten suhteiden parantumisesta ja yhteistyön lisääntymisestä. Tämä selviää Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teettämästä työolobarometristä (Kuvio 1), jossa selvitetään Suomen työelämän laatu palkansaajien näkökulmasta (Lyly-Yrjänäinen 2014).



Kuvio 1. Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevien osuudet ikäryhmittäin (Lyly-Yrjänäinen 2013, 44.)

Vuoden 2013 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2014) esimiestyötä käsittelevässä osiossa voidaan huomata, että suurin osa työntekijöistä on tyytyväinen esimiestyön laatuun suomen työpaikoilla. Yli 80 % vuoden 2012–2013 palkansaajista koki että esimies kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, sekä kysyy mielipidettä alaisiaan koskevissa päätöksissä. Hieman tiukempia oltiin esimiehen taidoista antaa palautetta, rohkaista työntekijöitä osallistumaan, tai kannustaa kehittymään työssä. Ylläolevassa tutkimuksen pohjalta tehdyssä kuvassa voidaan huomata eri ikäluokkien kokemukset kysytyistä asioista. Nuoremmissa työntekijöillä on muita myönteisempiä näkemyksiä esimiehen tavoista toimia, kun taas vanhemmat työntekijät kokevat esimiehen toiminnan hieman huonommaksi.

6 Osaaminen työhyvinvoinnin tekijänä

Osaamisella on ihmiselle monia merkityksiä. Mitä luotettavammin ja paremmin hän osaa, sitä sujuvammin hän myös suoriutuu työstään. Uuden oppiminen on luonnollista ihmiselle, ja arvostus ja osaaminen ovat asioita jotka määrittelevät

yksilön aseman sosiaalisessa yhteisössä. Se myös vahvistaa pysyvyyden tunnetta sekä antaa mielihyvää. Nykyaikana työ muuttuu jatkuvasti ja ihmisiltä odotetaan yhä parempaa ja parempaa osaamista. Jotta ihmisellä säilyisi tunne siitä että hän on tarpeellinen ja pätevä, täytyy myös osaamista kehittää jatkuvasti. (Viitala 2013, 179.)

Yrityksen tuloksellisuuden perustana on yrityksestä löytyvä osaaminen. Tuotteita ja palveluita on uudistettava jatkuvasti, jolloin myös niiden tuottamistavat ovat jatkuvassa kehityksessä. Osaamisen kehittäminen täytyy olla osa yrityksen määrittelemää visiota ja strategiaa. (Ilmarinen 2015, 6.)

Visio tarkoittaa sitä ajatusta, mitä yritys haluaa olla ja strategia taas asioita jotka kertovat miten visioon päästään.

Ei ole olemassa sellaista osaamista joka voisi syntyä yritykseen ilman olemassa olevaa ihmistä. Osaamisen olisi myös tärkeää sitoutua yrityksen päämääriin ja tavoitteisiin, jotta se hyödyttäisi työntekijöiden lisäksi myös koko organisaatiota. (Viitala 2013, 170.)

Työhyvinvoinnin rakentumisessa osaamisella on suuri merkitys. Yksittäisen työntekijän henkilökohtainen osaaminen on oltava linjassa työn vaatimustason kanssa, jotta välttyttäisiin ongelmilta. Puutteellinen osaaminen voi tuottaa työntekijälle tunnetta työhallinnan menetyksestä, ylikuormittaa ja pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Työntekijät täytyy myös ottaa mukaan yrityksessä tapahtuviin muutoksiin ja uuden tuottamiseen, ettei työntekijälle tule tunne siitä ettei hänen taitonsa ole riittäviä jatkuvasti muuttuvassa työtilanteessa. Työntekijä joka saa osallistua yrityksen muutoksiin, ymmärtää paremmin yrityksen ja sen ympäristön tapahtumia. Osallistaminen auttaa työn merkityksen löytämisessä sekä lisää työntekijän hallinnan tunnetta työstä. Vuorovaikutuksella on tärkeä osansa osaamisen kehittämisessä. Työpaikalla on hyvä olla vuorovaikutusta tukevia toimintatapoja. (Ilmarinen 2015, 6.)

Työntekijän oman osaamisen kehittäminen tarkoittaa niiden taitojen jatkuvaa kehittämistä, joita tarvitaan työelämässä. Osaaminen alkaa muokkautua jo elämämme alkuvaiheessa. Siihen vaikuttavat muun muassa sosiaaliset taidot, kou-

lutus ja muut työelämässä tarvittavat tiedot ja ominaisuudet. Osaamisella tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joilla työntekijän ammatillista osaamista voidaan ylläpitää, kehittää ja uudistaa. Ammatitaito tarkoittaa sellaisten työelämässä tarvittavien valmiuksien ja taitojen kokoelmaa, jotka hallitessaan työntekijä voi menestyä työssään (Viitala 2014, 180). Ammatillinen oppiminen tarkoittaa entistä syvällisempää ymmärrystä työstä ja tuloksesta johon halutaan päästä. Tätä uutta ymmärrystä täytyisi myös käyttää työssä tehtävien ja tilanteiden ratkaisemiseksi. Yksilön oppiminen ja työn kehittäminen liittyvät kiinteästi toisiinsa. (Työterveyslaitos 2014.)

Ammatillisen osaamisen kautta työntekijä saa muilta arvostusta ja hyväksyntää. Osaaminen määrittelee henkilön aseman työyhteisössä ja luo työntekijälle myönteistä kokemusta työstä. (Viitala 2014, 180.)

Osaamiseen liitetään vahvasti myös henkilön asenteet ja motivaatio. Asenne on melko pysyvä ominaisuus, jonka muuttuminen on hidasta. Motivaatio taas nähdään lyhytaikaisempana, tilannekohtaisempana tekijänä, jota on helpompi muuttaa. Osaaminen on helpoiten hyödynnettävissä kun työntekijällä on myönteinen asenne ja motivaatio kohdallaan. Jos työntekijällä on jatkuvasti tunne siitä, ettei hän osaa suorittaa jotain tehtävää, voi hänen työmotivaationsa laskea. (Viitala 2014, 181.)

Työntekijälle työ on tärkein oppimisen paikka. Kun työ muuttuu, on oleellista ymmärtää muutosten syyt ja millä tavalla osaamista pitäisi kehittää jotta muutoksiin voitaisiin vastata. Organisaatiossa oppiminen ymmärretään usein työpaikalla tapahtuvaksi työtapojen ja menetelmien osaamiseksi, mutta nykytyöelämässä se tarkoittaa myös uusien käytäntöjen muuttamista ja luomista. (Työterveyslaitos 2014.)

Oman osaamisen kehittäminen ja ajan tasalla pitäminen on entistä tärkeämpää, kun maailma kehittyy jatkuvasti, sekä uusia koneita ja toimintamalleja keksitään lisää. Moni työntekijä joutuu myös täydentämään koulutustaan tai kouluttautumaan täysin uuteen ammattiin elämänsä aikana. Vetovoimaisuutta työmarkki-

noilla täytyy parantaa ja työntekijöistä täytyy tulla kilpailukykyisiä pärjätäkseen nykyajan välillä raadollisessakin työelämässä.

Yrityksen kilpailukykyä voidaan määritellä sen kannalta, miten ammattitaitoisia työntekijät ovat, ja minkälaista osaamista henkilöstöstä löytyy. Osaaminen itsessään ei kuitenkaan riitä, vaan merkitystä on myös sillä pystytäänkö osaamista hyödyntämään ja kuinka nopeasti työntekijät kykenevät oppimaan uusia asioita. Osaamista yrityksissä tulisi uudistaa jatkuvasti, jotta voidaan säilyttää yrityksen pysyminen markkinoilla. (Viitala 2013, 170.)

7 Työyhteisön hyvinvointi

Työnteko on mukavaa ja sujuvaa kun työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan työkavereihin. Töissä viihdytään kun työt jakautuvat tasapuolisesti, asioista puhutaan suoraan ja kohteliaasti, sekä jokaisen tarpeet huomioidaan. Työpaikalla viihtyminen on jokaisen työntekijän vastuulla. Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä samassa tilanteessa toimivia työkavereita ja heidän välistä vuorovaikutusta.

Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan arjessa elämistä ja vastuullisuutta työpaikalla vallitsevasta hyvästä ilmapiiristä, sekä sellaista toimintaa joka edistää työyhteisön toimivuutta. Hyvät käytöstavat ja ristiriitojen ratkaisutaidot, sekä rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen kuuluvat myös hyviin työyhteisötaitoihin. Yhteiset pelisäännöt on tärkeää ymmärtää ja työntekijän on tärkeää huolehtia myös siitä, että työ on sujuvaa, ammattimaista ja empatiakykyistä. (Holopainen, Jalo & Eloranta 2012.)

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 18 §:n mukaan määritellään että työntekijän on huolehdittava työpaikkansa järjestyksestä ja siisteydestä, sekä oltava huolellinen ja varovainen ettei teoillaan aiheuta vaaraa oman tai muiden terveydelle tai turvallisuudelle. Pykälä määrää myös, että työntekijän on vältettävä sellaista

muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, joka voisi haitata heidän terveyttään.

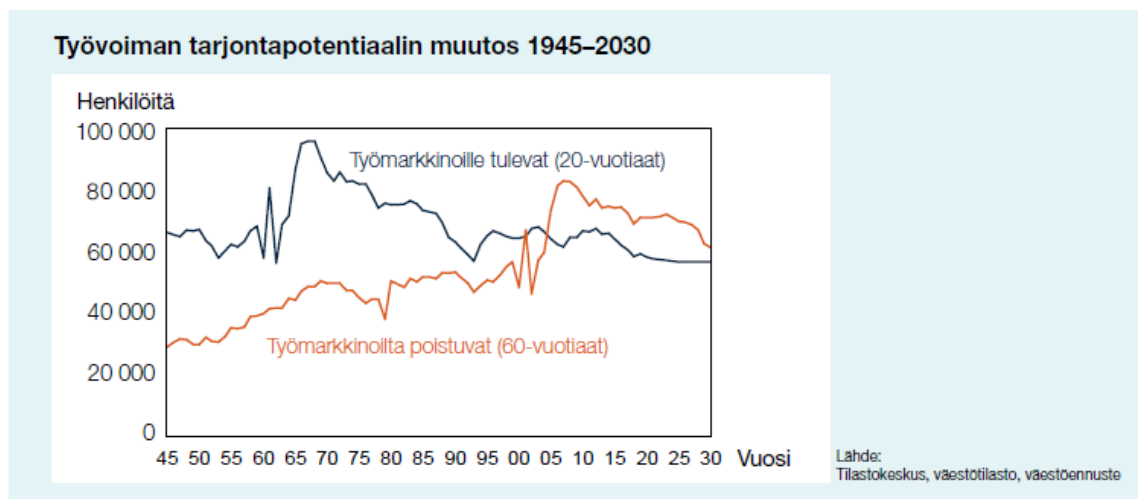
Yhtenä yrityksen menestystekijänä pidetään toimivaa yhteistyötä henkilöstössä. Toisen työtä täytyy arvostaa, ja luottamuksen pitäisi olla niin työntekijöiden, kuin esimiehen ja työntekijöidenkin välistä.

8 Y-sukupolvi työelämässä

Sukupolvella tarkoitetaan tietyllä aikavälillä syntyneitä henkilöitä, jotka kunkin aikavälin luonteen mukaan oppivat asioita ja joille muokkautuu kunkin aikavälin tapahtumien ja kehityksen takia tiettyjä arvoja, asenteita ja piirteitä. Sukupolvien välisistä syntymäaajoista löytyy hieman erilaista tietoa vuoden parin heitolla, mutta Y – sukupolven ajatellaan olevan niitä henkilöitä, jotka ovat syntyneet noin vuosien 1979 ja 1994 välillä. Sen sijaan sitä ennen syntyneitä, vuosien 1965 ja 1978 lukujen väliin mahtuvien henkilöiden sukupolvea kutsutaan X-sukupolveksi. Nykyajan työympäristöstä löytyy yleensä kumpiakin, sekä X että Y-sukupolven edustajia, joiden arvot, asenteet ja odotukset työtä kohtaan voivat poiketa paljon toisistaan. Tämä asettaa erinäisiä haasteita työnantajille ja työyhteisölle. Y-sukupolvi on myös huomattavasti suurempi kuin edeltävä sukupolvi X, joten jo senkin takia sen työmotiivien ymmärtäminen on yhä tärkeämpää. (Kujanpää 2014, 7 - 8.)

Työmarkkinoilla on alkanut sukupolven vaihdos kun vanhempi sukupolvi alkaa antaa tilaa uudemmalle sukupolvelle. Työmarkkinoilta poistuu tällä hetkellä enemmän väkeä kuin sinne tulee ja väestön ikääntyminen aiheuttaa työvoimapulaa uhkaa. Eri-ikäiset työntekijät asettavat haasteita henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiselle, sekä johtamisen ja osaamisen kehittämiselle. (Ilmarinen 2015, 3.)

Alla olevasta (Kuvio 2) Tilastokeskuksen tutkimuksesta (2015), jonka on julkaissut Ilmarinen, voidaan nähdä miten työmarkkinoilta poistuvien määrä on selkeästi kasvanut vuosien saatossa, ja miten nuoret ikäluokat alkavat ottaa tilaa työmarkkinoilla.



Kuvio 2. Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos 1945–2030 (Ilmarinen 2015, 3)

Niin kuin kaikkia sukupolvia, myös Y-sukupolvea yhdistävät tietyt sosiaaliset, ekonomiset, teknologiset ja kulttuuriset asiat. Jokaisena sukupolvena edellä mainitut asiat ovat olleet erilaisia, ja tämä erottaa sukupolvet toisistaan. Y – sukupolvea on kuvailtu nopealiikkeiseksi, kärsimättömäksi ja vaativaksi. Sille on myös annettu monia lempinimiä kuten esimerkiksi pullamössösukupolvi, nettinuoret tai diginatiivit. (Kujanpää 2014, 7.)

Vaikka nykynuorisoon suhtaudutaan välillä skeptisesti, eivät nämä käsitykset pidä täysin paikkaansa. Vanhemmista sukupolvista Y erottuu monin tavoin. He ovat erinomaisia teknologisilta taidoiltaan. He ovat avoimia viestijöitä ja omaavat usein kansainvälisiä asenteita. Heidän koulutustasonsa on keskimääräistä parempi kuin vanhemmilla sukupolvilla. Y – sukupolvi on elänyt lapsuutensa ja kasvanut erilaisessa ympäristössä kuin vanhemmat ikäluokat. He eivät ole joutuneet näkemään tai kokemaan esimerkiksi sotaa, eikä heillä ole ollut puutetta materiasta. Heidät on synnitetty postmoderniin digitaaliseen elinympäristöön jossa esimerkiksi sosiaalinen media ja sen käyttö on arkipäivää. Lapsena Y sukupolvi on saanut paljon huomiota ja palautetta. Y-sukupolvea on jo lapsesta saakka kannustettu kertomaan oma mielipiteensä ja heitä on kannustettu olemaan itsenäisiä ja toimeliaita. Tämä kaikki heijastuu myös heidän työskentelelynsä. (Kujanpää 2014, 7 - 8.)

Y- sukupolvi, eli nuoret työntekijät suhtautuvat työelämässä joustavammin lyhytaikaisiin työsuhteisiin sekä ovat avoimia osallistumaan projekteihin. Nuoret, jotka ovat eläneet puhelimien, tietokoneiden ja muiden laitteiden kehityksessä käyttävät sulavasti hyödyksi teknologiaa ja omaksuvat helposti uusia asioita. Heidän koulutustasonsa on hyvä, ja he suhtautuvat ennakkoluulottomammin uusiin asioihin ja ovat vastaanottavaisempia muutoksille. Nuorta työntekijää motivoi haastava työ jossa voidaan kehittyä, sekä työ jota toteutetaan hyvän ja selkeän johtajan alaisuudessa. Omaa asemaa työmarkkinoilla halutaan lisätä ja omaan ammattitaitoon panostetaan. Nuoret vaihtavat helposti työpaikkaa ja odottavat työnantajalta joustavuutta työaikajärjestelyjen suhteen. Työpaikkaa vaihdetaan esimerkiksi silloin kun halutaan etsiä mielenkiintoisempia työtehtäviä, parempaa työilmapiiriä tai palkitsevampaa työtä. (Paappanen 2012, 11–12.)

Australialaisessa tutkimuksessa (Gibson 2012) tutkittiin Y-sukupolveen kuuluvien työntekijöiden työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella johon vastasi 914 palvelualan työntekijää. Kyselyssä vastaajat vastasivat erityyppisiin työtä, työelämää ja henkilöä koskeviin väittämiin Likert asteikolla. Näitä väittämiä olivat esimerkiksi työhön sitoutumiseen, esimiestyöhön, palkitsemiseen, ja työntekijän omaan kehittymiseen liittyvät asiat. Tutkimuksessa selvitettiin myös minkälaisia arvoja ja asenteita Y-sukupolven työntekijöillä on työn vaihtamiseen, työllistymiseen ja työn jatkuvuuteen liittyen. Tuloksista selvisi että Y-sukupolven työntekijät eroavat selkeästi vanhemmista sukupolvisista. Heidän tyytyväisyytensä ja sitoutumisensa työhön on alhaisempaa. Työssä kehittymisen halu ja osaamisen kehittäminen oli heillä vahvempaa kuin vanhemmilla sukupolvilla. He vaihtavat työpaikkaa helpommin kuin muut, ja uskaltauvat lähteä yrityksestä joka ei vastaa heidän odotuksiaan helpommin kuin vanhemmat sukupolvet. Y-sukupolvi kokee työllistyvänsä paremmin vaikka kuitenkin itse varmuus työpaikan säilyttämisestä oli heikompi kuin muilla sukupolvilla. (Viitala 2013, 242.)

Tutkimustulosten avulla listattiin tärkeimpiä asioita joita Y-sukupolven työllistäjien pitäisi ottaa huomioon. Näitä asioita ovat rekrytoiminen, työntekijöiden sitouttaminen, yrityskulttuuriin panostaminen, oppimisen ja osaamisen kehittäminen,

teknologian hyödyntäminen, palkitsemistavat, joustavuus työpaikalla. (Gibson 2012, 45.)

Rekrytoinnin, eli uusien työntekijöiden palkkaamisen, merkitys yritykselle on aina ollut tärkeää. Y-sukupolven näkökulmasta se koetaan kuitenkin entistä tärkeämmäksi, koska Y-sukupolvi arvostaa sujuvaa ja toimeentulevaa yhteistyötä työyhteisössä. Avoin vuorovaikutus ja keskinäinen luottamus työkavereiden kanssa koetaan tärkeäksi. Rekrytoitaessa täytyisikin ottaa huomioon henkilön omien kykyjen ja ammattitaidon lisäksi myös se miten hän tulee sopimaan tulevaan työyhteisöön, ja millainen työyhteisön jäsen hän tulisi olemaan. (Gibson 2012, 45.)

Sitoutunut työntekijä hoitaa työnsä paremmin ja tuloksellisemmin kuin sitoutumaton, työpaikastaan välittämätön työntekijä. Työnantajien on hyvä kehittää työpaikkaansa niin, että työntekijät olisivat sitoutuneempia työhönsä ja yritykseen jossa työskentelevät. On tärkeämpää että työntekijä tietää miksi hän työtään tekee ja mikä vaikutus hänen työllään on yritykselle. Entisajan malli siitä, että työntekijälle annetaan ohjeet mitä tehdään, työntekijän itse sen enempää tietämättä ei enää toimi Y-sukupolven kohdalla. Y-sukupolven työntekijä haluaa olla tietoinen siitä miksi ja miten yritys toimii, ja mitkä ovat tavoitteet joita varten työskennellään. Y-sukupolven on helpompi toimia kun he kokevat työssään olevan järkeä, ja osaavat nähdä työnsä vaikutukset myös ulkoa päin. (Gibson 2012, 45–46.)

Organisaatiokulttuuria kannattaa miettiä tarkemmin. Yrityksellä olisi hyvä olla yhteiset arvot ja tavoitteet jotka ovat myös henkilöstön tiedossa. Yrityksen tulisi tukea työntekijöitään ja kehittää yhteishenkeä. Y-sukupolvelle on tärkeää tuntea olevansa tärkeä ja arvostettu osa yritystä ja tähän täytyisikin panostaa. Tällainen arvostus pitäisi näkyä yrityksen toimintatavoissa ja esimerkiksi henkilökunnalle tarjottavissa mahdollisuuksissa. (Gibson 2012, 46.)

Sukupolvi Y haluaa jatkuvasti kehittää itseään ja päivittää osaamistaan. He kyllästyvät nopeasti jos työ ei vastaa heidän odotuksiaan, ja ovat kiinnostuneita työnantajista jotka tarjoavat heille etuja ja mahdollisuuksia kehittyä sekä lisätä

osaamistaan. Oppimisen kehittämisen ei aina tarvitse olla kalliita investointeja yritykseltä, vaan se voi olla myös työntekijän mukaan ottamista johonkin päivittäiseen yritykseen toimintoon josta voisi oppia jotain uutta. (Gibson 2012, 46.)

Y-sukupolvi on kasvanut aikana, jolloin teknologia-alalla on tapahtunut huomattavaa kehitystä uudempaan. He ovat tottuneet hyödyntämään teknologiaa päivittäisessä viestinnässään, kanssakäymisessään ja olettavat myös työpaikalla käytettävän teknologian olevan ajan tasalla. Yrityksessä on hyvä käyttää teknologiaa hyödyksi esimerkiksi silloin kun halutaan viestiä yrityksessä tapahtuvista asioista henkilöstölle. Tietokoneyhteyksien ja muun teknologisen viestinnän tulee olla toimivaa ja tehokasta. (Gibson 2012, 47.)

Tälle sukupolvelle on myös tärkeää tuntee olonsa tärkeäksi ja huomatuksi. Sen takia yrityksessä olisi hyvä ottaa käytäntöön erilaiset palkitsemistavat. Työntekijöitä voidaan palkita eri tavoin. Esimies voi päivittäisessä arjessa kertoa olevansa tyytyväinen johonkin tiettyyn työntekijän tekemään asiaan, tai hän voi ryhmätasolla laittaa työntekijät äänestämään esimerkiksi heidän mielestään palkitsemisen arvoista työntekijää tai vaikka palkita koko tiimin hyvästä suorituksesta. Jokaisen työntekijän persoonalliset ominaisuudet tulisi kuitenkin ottaa huomioon, ja muistaa ettei samat palkitsemiskeinot sovi jokaiselle. Mitä innovatiivisempi yritys on palkitsemistavoissaan, sen paremmin ne Y – sukupolvelle menevät perille ja motivoivat heitä parempiin suorituksiin. Palkitseminen on myös erinomainen keino kertoa millaista toimintaa ja yrityksessä arvostetaan ja minäkalaisia tuloksia tavoitellaan. (Gibson 2012, 47.)

Joustavuus työpaikalla luo arvostusta. Y-sukupolvi arvostaa heidän työnsä huomioimista. Kun he hoitavat työnsä hyvin, he myös odottavat saavansa yritykseltä jotain vastalahjaksi. Y-sukupolvelle erityisen tärkeää on työaikojen ja järjestelyiden joustavuus, sekä työn ja muun elämän mahdollisimman sujuva yhteensovittaminen. Y-sukupolvelle on helpompaa työskennellä eri aikoina ja vaihtelevissa työtehtävissä. Pelkkä raha ei välttämättä ole paras keino motivoimaan nuorempaan sukupolveen kuuluvaa henkilöä, vaan hän tarvitsee motivoituaakseen myös muita asioita. (Gibson 2012, 47–48.)

Yrityksissä, joissa työskentelee sekä vanhempaa X-sukupolvea, että nuorempaa Y-sukupolvea, on erityislaatuiset mahdollisuudet oppia uutta. Yrityksen olisi hyvä kokea mahdollisuutena, että esimerkiksi vanhempi sukupolvi voisi oppia jotain uudemmalta sukupolvelta – ja toisinpäin. Kun sukupolvet toimivat keskenään yhteistyössä toistensa vieroksumisen sijaan, voidaan oppia uutta, ja mahdollistaa hyvinvoivaa yritystä. (Gibson 2012, 48.)

9 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseen osallistui 8 henkilöä, joista kolme oli miehiä ja loput viisi naisia. Haastateltavat olivat iältään 18–27-vuotiaita, ja he työskentelivät samalla alalla. Koulutukseltaan haastateltavat olivat joko lukio- tai ammattikoulupohjaisia, ja noin puolet haastateltavista oli opiskellut myös korkeakoulutasolla tai oli jatkamassa opintojaan korkeakouluun. Haastateltavilla oli työkokemusta 1 - 12 vuoden ajalta, niin että suurimmalla osalla haastateltavista työkokemusta oli kertynyt 3 - 5 vuotta. Suurin osa haastateltavista aikoi täydentää koulutustaan jatkossa. Haastateltavia käsiteltiin yhtenä ryhmänä, minkä tarkoituksena on suojella yksittäisen vastaajan anonymiteettia. Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja niin, ettei niistä paljastu, kuka on vastannut ja mitä.

Jokainen haastattelu kesti noin 30 minuuttia, ja yhteensä haastattelunauhaa kertyi 2 tuntia ja 9 minuuttia. Haastattelut suoritettiin pääosin samassa paikassa, – Holiday Club Saimaan kokoustiloissa, vain yksi haastatteluista toteutettiin eri paikassa koska tämä sopi haastateltavalle paremmin. Tämä eriävä haastattelupaikka oli Saimaan ammattikorkeakoulun Linnalan kampus. En kuitenkaan usko paikan vaihdoksen vaikuttaneen tuloksiin merkittävästi.

Jokainen haastattelu pyrittiin järjestämään samalla tavalla, ja haastateltaville esitettiin teemojen mukaisia kysymyksiä, joista he saivat puhua. Haastattelut olivat enemmänkin jutustelumuuotoisia.

9.1 Tutkimuksen kulku

Ennen haastatteluiden alkamista haastateltaville kerrottiin, mitä aihepiiriä tutkimus käsittelee. Heille kerrottiin myös, että missään tutkimuksen vaiheessa heiltä ei tulla kysymään mitä mieltä he ovat nykyisestä työnantajastaan tai esimerkiksi esimiehestään, vaan että kaikki kysymykset käsittelevät työtä ja työhyvinvointia yleisellä tasolla. Haastateltavalle painotettiin, että hänen kertomansa asiat ovat täysin luottamuksellisia. Kaikille tutkittaville kerrottiin myös, että haastattelu tulee olemaan enemmänkin jutustelupohjainen, ja että he voivat kertoa asioista luonnollisesti niin kuin he ne kokevat. Haastatteluiden nauhoituksesta puhuttiin myös, mutta että nauhuri on vain tukena taustalla, eikä siitä tarvitse sen suuremmin välittää.

Tämän jälkeen päästiin itse haastatteluvaiheeseen. Nauhuri laitettiin päälle, ja haastattelu alkoi. Haastattelun tueksi oli etukäteen laadittu haastattelurunko, joka eteni teemoittain. Jokaisen teeman alle oli laadittu tärkeimmät pääkysymykset, joiden alla oli muutama aiheeseen liittyvä lisäkysymys, joita käytettiin ikään kuin jututus kysymyksinä tarpeen vaatiessa. Lisäkysymyksiä kumpuili myös haastateltavan puheesta, kun havaittiin jotain mielenkiintoista ja jostain haluttiin tietää lisää.

Kysymyksiä ei kysytty jokaisen haastateltavan kohdalla järjestyksessä, vaan ne pyrittiin pitämään keskustelua ohjaavana nauhana, jotka oikealla hetkellä nousivat esiin haastateltavan kertoessa ajatuksistaan. Jokaisen haastateltavan kohdalla pyrittiin kuitenkin siihen, että teemojen mukaiset aiheet ja pääkysymykset tulisivat jossain vaiheessa käsitellyiksi. Haastattelut toteutettiin pääosin Holiday Club Saimaan kokoustiloissa, pieni osa haastatteluista käytiin muualla, samaveroisessa tilassa. Haastatteluiden jälkeen haastateltavia kiitettiin osallistumisesta, ja kerrottiin milloin opinnäytetyön on määrä valmistua, jos heitä kiinnostaisi lukea tutkimuksen tuloksista. Tarkemmat tutkimuskysymykset teemoittain löytyvät tämän opinnäytetyön lopusta liitteenä (Liite1).

9.2 Aineiston käsittely

Aineiston käsittely aloitettiin nauhoitettujen haastatteluiden kuuntelemisella ja litteroinnilla. Litteroinnissa aineisto muutettiin helpommin käsiteltävään muotoon kirjoittamalla haastattelut puhtaaksi Word-ohjelmaan. Haastattelut pyrittiin kirjoittamaan mahdollisimman sanantarkasti haastateltavan puheen mukaan, ainoastaan turhan täytesanat ja haastattelijan oma puhe jätettiin pois.

Puhtaaksi kirjoitettuja haastatteluja tulkittiin useaan kertaan, ja pyrittiin etsimään suurimmin esille nousseita asioita, ja muita mielenkiintoisia tutkimuksen kannalta hyödyllisiä yksityiskohtia. Nauhat olivat koko ajan tukena taustalla, joka mahdollisti asioiden tarkastamisen ja uudelleen kuuntelemisen tarvittaessa. Tämän jälkeen puhtaaksi kirjoitetuista aineistoista luotiin taulukko Excel-ohjelmalla. Taulukossa oli haastateltavien teemojen mukaisia vastauksia vierekkäin. Taulukkoon poimittiin tutkijan mielestä tärkeitä havaintoja. Taulukko mahdollisti haastateltavien vastausten selkeämmän vertailun ja tutkiskelun.

Kaikella edellä mainitulla pyrittiin ymmärtämään aineiston todellinen sanoma ja löytämään mielenkiintoisia asioita tulosten pohjaksi. Aineistoa analysoidessa tutkimuksen tekijä oli jo perehtynyt hyvin aihetta käsittelevään teoriaan. Tämä mahdollisti teorian vertaamisen tutkimustuloksiin.

Aineiston tarkan analysoinnin jälkeen päädyttiin tutkijan omaan näkemykseen ja tulkintaan ja niiden kautta tutkimustuloksiin, joita verrattiin aikaisemmin esille nostettuun teoriaan. Tuloksiin pyrittiin lisäämään pääasioiden lisäksi myös pienempiä mielenkiintoisia havaintoja, ja esimerkiksi irrallisia lauseita jotka tukivat tai selvensivät hyvin esitettyä tulosta.

Tulosten kirjoittamisen jälkeen tutkimuksen tekijä kertoi omia pohdintojaan sekä aiheesta syntyviä johtopäätöksiä. Tässä osiossa pohdittiin myös tutkimuksen luotettavuutta, jatkoehdotuksia sekä prosessoitiin tekijän omaa oppimista työn teon keskellä.

9.3 Tutkimuksen luotettavuus

Mielestäni tutkimus onnistui hyvin, ja sitä voidaan pitää useastakin syystä luotettavana. Haastateltavia saatiin kerättyä riittävästi laadullista tutkimusta varten. Joukossa oli sekä miehiä että naisia, ja kaikki vastaajat olivat iältään ihanteellisia ja kuuluivat Y-sukupolveen, jota tutkimuksessa haluttiinkin käsitellä. Aihetta käsittelevään teoriaan tutustuttiin hyvin, mikä mahdollisti teemahaastattelukysymysten tarkan ja huolellisen suunnittelun. Harjoitushaastatteluvaiheessa pystyttiin testaamaan teemakysymysten toimivuutta ja siihen kuluva aika.

Nuorten työntekijöiden odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista käsiteltiin yleisellä tasolla, jättäen pois työnantajayrityksen ruotimisen. Tämä mahdollisti sen että tutkittavilla oli helpompi kertoa kysytyistä teemoista kun se ei kohdistunut suoraan yhteisöön tai kehenkään yksilöön. Uskon saaneeni luotettavaa materiaalia haastattelujen pohjalta, ja mielestäni tutkimus vastasi hyvin tutkimuskysymyksiin.

Huomioitava tekijä tutkimuksessa oli, että haastattelijana tunsin tutkittavat henkilöt. Olen työskennellyt heidän kanssaan jo pitempään, ja minulla on hyvät välit kaikkiin. Tämä asia otettiin huomioon jo tutkimusta suunniteltaessa. En usko että tämä tekijä vaikutti negatiivisesti tuloksiin – päinvastoin, uskon että haastateltavilla oli helpompi kertoa asioista henkilölle jonka he tuntevat. Tähän puhumisen helppouteen liittyy vahvasti hyvät välit haastateltaviin. Tämän teorian puolesta puhuu myös se, että haastattelut pysyivät jutustelumuoitoisina, ja minulla oli tunne että haastateltavien oli helppo kertoa pitemmänkin kaavan mukaan asioista.

Haastattelijana yritin olla mahdollisimman neutraali ja samanlainen kaikissa haastattelutilanteissa. Onnistuin mielestäni tässä hyvin. Tärkeintä oli kuunnella mitä haastateltavilla oli kerrottavana, ja osata havainnoida joukosta tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita. Tutkimuksen luotettavuutta lisää haastatteluiden nauhoitus. Kun verrataan nauhoittamista esimerkiksi tutkimusvastausten kirjoittamiseen, koin nauhoittamisen selkeästi paremmaksi vaihtoehdoksi. On todennäköisempää, kun kaikki haastateltavien puhe saadaan nauhalle ja kaikkia yksi-

tyiskohtia voidaan kuunnella myöhemmin. Haastatteluiden tuloksia tutkiessa oli myös aina mahdollista palata kuuntelemaan alkuperäinen nauhoitus jonka avulla välttyttiin ajattelusta johtuvista vääristymistä.

Erityisen tarkasti täytyi haastatteluissa huomioida se, ettei aikaisemmin luettu teoria vaikuta tutkittavien vastauksiin. Kun jotain kysymystä täytyi tarkentaa tai kuvailla esimerkein, piti olla hyvin tarkka siinä, ettei vahingossa antanut ikään kuin valmiita vastauksia haastateltaville. Haastattelut täytyi pitää asialinjalla vaikka tunsinkin haastateltavat, ja haasteena oli samanlaisen tilanteen luominen kaikkien kohdalla.

Mielestäni kaikki haastateltavat olivat melko samankaltaisia olemukseltaan. Joukosta ei erottunut selkeästi haastattelutilanteessa väsyneempiä tai esimerkiksi kiireisempiä henkilöitä. Kuitenkaan haastattelijana en voi olla tästä asiasta täysin varma. En voi esimerkiksi varmasti tietää, minkälaisella mielialalla tutkittavat henkilöt olivat haastattelutilanteessa. En voi tietää jos jollakin oli vaikkapa huono aamu, tai muuten stressiä – tai jos joku oli todella hyvällä tuulella. Voi olla että tutkittavien vastauksiin on vaikuttanut joko myönteisesti tai kielteisesti sinä päivänä tai sillä hetkellä koetut tunteet tai mieliala. Tämä riski kuitenkin jokaisessa tutkimuksessa on otettava, ja kuuluu tutkimuksen luonteeseen että haastateltavien pään sisälle ei voi koskaan täysin päästä. Tutkijana koin olevani melko samanlainen kaikissa tilanteissa; en ollut väsyneempi tai selkeästi iloisempi kun vertailen haastattelutilanteita. Tähän johti osaltaan myös tietoisuus siitä että haluan pitää tilanteet mahdollisimman samankaltaisina kaikilta osin.

Tutkimukseen on valittu mielestäni olennaisimpia asioita tutkittavaan aiheeseen liittyen. Tässäkin kohtaa täytyi olla hyvin tarkka. Tutkimuskysymyksiä täytyi lukea uudelleen ja uudelleen jotta pystyin varmistumaan siitä että tutkimus vastasi haluttuihin asioihin. Aineistoa käsiteltiin monesti. Se luettiin ja kuunneltiin huolellisesti useaan otteeseen ja sitä vertailtiin keskenään ennen lopullisten havaintojen muodostamista.

10 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käsitellään havaintojen perusteella ilmeneviä tutkimustuloksia. Tutkimustuloksia analysoidaan tarkemmin myöhemmässä kappaleessa.

Kappaleessa käydään läpi tutkimuksen kannalta keskeisimmät tulokset, ja mainitaan myös muita tutkimuksen kannalta olennaisia tekijöitä.

10.1 Hyvän työyhteisön merkitys

'Tärkeintä on tuntee olonsa hyväksi. Jos se tarkoittaa vähemmän rahaa, mutta parempaa työyhteisöä, niin sitten se on niin. – Haastateltava

Työilmapiiri koettiin haastateltavien joukossa yhdeksi merkittävimmistä tekijöistä työnteon ja hyvinvoinnin kannalta. Haastateltavien puheesta selvisi, että työyhteisön välinen toimiva vuorovaikutus on erittäin tärkeää jotta työ koetaan sujuvaksi ja että työpaikalle on mukava lähteä aamuisin töihin. Työilmapiiri nähtiin hyvänä silloin kun työkaverit luottavat toisiinsa, kaikki hyväksytään joukkoon ja asioista voidaan puhua avoimesti. Työnteekoon liittyvät päätökset pitäisi pystyä tekemään yhdessä ilman suurempia erimielisyyksiä, ja niin kritiikkiä kuin palautetta pitäisi uskaltaa antaa puolin ja toisin ilman pelkoa välien menetyksestä. Parhaimmillaan työkavereiden välinen hyvä ilmapiiri koettiin voimaannuttavana ja työn tuloksia lisäävänä. Tylsäkin työ nähtiin paremmassa valossa kun taustalla on toisiaan tukeva ja kannustava työyhteisö. Palvelun laatu koettiin parempana kun työtä tehdään hyvällä tunteella sekä iloisella asenteella.

Voisin tehdä mitä tahansa työtä jos työilmapiiri olisi hyvä! – Haastateltava

Sen sijaan huono ilmapiiri työyhteisössä koettiin lannistavana. Tutkittavien puheesta ilmenee että työyhteisön ollessa huono on töihin ankeaa mennä, ja mieluitenkin työ koetaan huonommassa valossa. Esille nousi myös että nuoret tekivät mieluummin jopa hieman huonompipalkkaista työtä työilmapiirin ollessa hyvä, kuin parempipalkkaista työilmapiirin ollessa huono. He olivat valmiita tekemään töitä hyvän työyhteisön saavuttamiseksi, mutta eivät haluaisi jäädä lopullisesti kärsimään jos tilanne ei paranisi.

10.2 Vaihtelevuutta ja monipuolisia työtehtäviä

Työ ei saa olla yksitoikkoista. En halua jäädä jumiin. – Haastateltava

Jos saisin yhtä hyvän työpaikan, mutta se olisi vain uusi työpaikkaa, niin vaihtaisin vaihtelun vuoksi! – Haastateltava

Nuoret haluavat työltään vaihtelevuutta. He kyllästyvät helposti toistuvasti samankaltaisiin työtehtäviin ja tilanteisiin sekä haluavat oppia uusia asioita. Pittempiaikainen työskentely samalla työnantajalla koettiin vahvasti niin, että jos asiat ovat kunnossa, esimerkiksi uusia asioita voidaan oppia ja muutkin asiat kuten palkkaus ja jo aiemmin mainittu työilmapiiri ovat kunnossa, voitaisiin samalla työnantajalla työskennellä montakin vuotta, jopa kymmeniä vuosia. Kuitenkin voidaan havaita, että nuoret uskovat vahvasti että tällaista ihannetilannetta on vaikea saavuttaa, ja että yleisesti työpaikan tarjoamat mahdollisuudet uskotaan nähdyn noin viiden tai kuuden työvuoden jälkeen.

Elän hetkessä eikä raha ole minulle kovinkaan tärkeää, kunhan sitä on sen verran että pärjää – Haastateltava

Tulevaisuus ei huolestuta. Olen huoleton ihminen ja ajattelen että asioilla on tapana järjestyä - Haastateltava

Nuoret ajattelevat myös elämänsä pidemmälle niin, että muutaman vuoden päästä ei enää kuvitella olevan samassa työtilanteessa kuin tällä hetkellä. Voidaan nähdä että nuoret odottavat muutosta elämänsä aika ajoin. Heillä on usko tulevaisuuteen, vaikka työnsaannin vaikeus ja nykypäivän tilanne tiedostetaan. Haastatteluista ilmeni myös, että omaan työtilanteeseen suhtaudutaan luottavaisesti. Heidän asenteessaan korostuu huolettomuus huomista, ja vahva usko omaan pärjäämiseen satunnaisista epävarmuustilanteista huolimatta. Nuoret tekevät mielellään lyhyen aikavälin suunnitelmia, mutta pitemmän aikavälin suunnitelmat tuntuvat kaukaisilta. He elävät ennemminkin päivä kerrallaan – tulevaisuuteen toiveikkaasti suhtautuen.

10.3 Kehittymisen ja palautteen voima

Nykyisin toivotetaan moniosaajia. Heitä arvostetaan ja halutaan työmarkkinoilla. Se että kehityn työssäni ja opin uutta on erittäin tärkeää! – Haastateltava

Nuoret työntekijät ovat innokkaita oppimaan uusia asioita, ja mahdollinen uralla eteneminen ja ylentyminen koetaan myös mieluiseksi asiaksi. Uralla etenemistä ja ylentymistä tärkeämmäksi nähdään kuitenkin uuden oppimisen mahdollisuus. Nuorille työntekijöille on tärkeää kehittää itseään ja osaamistaan. Haastateltavien puheesta korostui, että työpaikan tarjoamat ammatilliset kehittymismahdollisuudet koetaan hyvin tärkeiksi ja työpaikan toivotaan antavan mahdollisuuksia oppia uutta ja kokeilla esimerkiksi uudenlaisia tai vaihtelevia työtehtäviä.

Toistuva samankaltainen työ, ja paikalleen jumiutunut osaaminen koetaan työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Tämä aiheuttaa nuorissa kyllästymistä sekä vaikuttaa kielteisesti ajatteluun työpaikasta. Nuoret kertoivat kyllästymisen olevan yksi niistä tekijöistä jonka takia he olisivat valmiita vaihtamaan työpaikkaa. Olisi tärkeää että työpaikalla panostettaisiin kehittymiseen ja myös seurattaisiin sen onnistumista. Tämän lisäksi nuoret ovat valmiita itse vaikuttamaan omaan kehittymiseensä. Tämä ilmeni esimerkiksi siinä että koulutus koetaan tärkeäksi ja omaa elämää on suunniteltu jonkin verran eteenpäin juuri vaihtelevuuden ja uuden oppimisen kannalta.

Haluan saada palautetta ja tulla huomatuksi. Ettei ole sellainen tunne että on vain yksi muiden joukossa ja ketään ei kiinnosta. – Haastateltava

Nuoret ovat avoimia erilaisille koulutuksille, kursseille ja kehityskeskusteluille tai muille tavoitteita asettaville toimintatavoille. He haluavat että heidän mielipiteensä otetaan huomioon ja heidän ideoitaan kuunnellaan. Heille on tärkeää tietää olevansa osa yritystä, eivätkä he halua olla vain yksiä muiden joukossa.

Semmoinen että työntekijöitä kuunnellaan, ideat ja palaute otetaan huomioon. Jos kiitos on paikallaan, niin se sanotaan, ja myös rakentavaa palautetta saa antaa – Haastateltava

Se helpottaa, ettei tarvitse miettiä omassa päässään että meniköhän se nyt hyvin vai eiköhän se mennyt. Mietin mitä muut mieltivät. Se on tärkeää. – Haastateltava

Nuoret työntekijät haluavat kuulla työstään palautetta. Palautetta halutaan kuulla - oli se sitten hyvää tai huonoa. Nuoret ovat hyvin tietoisia omasta osaamisestaan ja koska kehittyminen on heille tärkeää, he myös arvostavat työstä saatavaa palautetta. Palautteen antamisen ei aina tarvitse tarkoittaa erityistä pala-

veria esimerkiksi oman lähiesimiehen kanssa, vaan tärkeänä koetaan erityisesti arjen tilanteissa ja työnteossa tuleva palaute. Hyvin hoidettu tapahtuma, kiireisestä päivästä selviytyminen tai vaikkapa hyvän toimintatavan keksimisestä toivottaisiin saatavan kiitosta. Usein riittää vain ohimennen sanottu kiitos tai kehu hyvästä työstä, kunhan huomioidaan. Palautetta halutaan saada sekä esimieheltä että työkavereilta. Arvostus ja huomatuksi tuleminen koetaan työssä viihtymistä lisääväksi asiaksi.

10.4 Esimies johtajana ja kaverina

Hyvä esimies on sellainen jolle voin mennä sanomaan jos joku mättää, mutta myös silloin jos on ollut huippu aamu! – Haastateltava

Sellainen joka ei vaan istu toimistossa ja anna ristiriitaisia käskyjä – Haastateltava

Esimieheltä nuoret odottavat palautteenannon lisäksi selkeyttä, avoimuutta, tasapuolisuutta ja osallistumista. He arvostavat johtajaa, joka käskyttämisen sijaan johtaa alaisiaan selkeästi ja kertoo sekä tiedottaa työhön liittyvistä asioista ja muutoksista avoimesti.

Nuoret työntekijät kyseenalaistavat helposti toimintatavat jotka ovat heidän mielestään toimimattomia, ja he haluavat kokea olevansa arvostettuja työelämässä. Jotta johtajaa voitaisiin arvostaa, halutaan hänet nähdä selkeänä epäkohtiin puuttuvana henkilönä, joka tämän lisäksi kunnioittaa alaisiaan sekä antaa heille vapauksia kiitokseksi heidän työpanoksestaan.

Esimiehen täytyy kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sekä pitää kiinni sovituista asioista, sekä noudattaa yleisiä työhön liittyviä lainalaisuuksia, kuten esimerkiksi työehtosopimusta. Hänen halutaan olevan mukana työntekijöiden arjessa, ja tekevän välillä myös työtä heidän kanssaan. Nuoret kokevat esimiehelle puhumisen ja omien ideoiden ja mielipiteiden kertomisen hyödyllisempänä ja helpompana tällöin, kun esimies tietää minkälaisia asioita he työnteossa päivittäin kohtaavat. Toimistossaan istuvaa, käskyjä jakelevaa autoritäärisyyttä vieroksutaan. Esimieheen halutaan tutustua jolloin hänet koetaan läheisempänä.

Alaisiaan huomioivaa esimiestä kunnioitetaan. Huomioinniksi riittää usein myös kuulumisten kyseleminen, ja se että esimies luo alaisilleen tunteen siitä että heistä välitetään, sekä heidän työpanostaan arvostetaan. Erityisen voimakkaasti haastatteluista nousi esille huomioinnin ohella se, että esimiehen halutaan antavan palautetta – hyvää sekä rakentavaa. Nuoret korostavat joustavuutta puolin ja toisin. Kun he joustavat, odottavat he myös esimiehen joustavan esimerkiksi vapaapäivissä.

10.5 Vapaa-aikaa ja kiitosta

Haluaisin perustaa oman yrityksen. Siinä kiehtoo tietynlainen vapaus. Ei tarvitsisi olla riippuvainen muista, ja onnistuminen on ainoastaan omasta työstä kiinni. Toivoisin saavani hallitsemisen tunteen, että saan itse kontrolloida asioita. – Haastateltava

Käyn töissä siksi että voisin viettää vapaa-aikaa. Olen valmis joustamaan vapaa-ajasta tarvittaessa mutta en ole mikään työputkessa oleva urakiittäjä. – Haastateltava

Vapaus kiehtoo nuoria työntekijöitä. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen koetaan hyvin tärkeäksi mutta nuoret ovat myös valmiita joustamaan siitä töiden takia. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa painotettiin. Liika työ aiheuttaa ahdistusta, kun taas liian vähän töitäkään ei ole hyvä, koska tällöin palkkaa on vähemmän mikä taas vaikuttaa vapaa-ajanvietto mahdollisuuksiin. Toisaalta nuoret pelkäävät että työtahti on niin kiivas että oma jaksaminen kärsii, mutta ennemminkin heitä pelottaa se ettei töitä ole tarpeeksi. Nuoret ovat myös valmiita pitempikin aikaisesti joustamaan vapaa-ajasta töiden takia jos he jollain tapaa hyötyvät siitä.

Rahapalkka ei ole ainut mitä haluan. Ensisijaisesti tärkeää on suullinen palaute, ja myös yhteiset virkistysillat tai vastaavat olisivat kivoja. – Haastateltava

Kovasta työstä halutaan saada kiitosta. Kiitokseksi riittää kehu tai yhteinen virkistysilta, mutta pitkään kestäneestä osaamisen kehittämisestä ja kovasta työstä toivottaisiin saatavan myös muunlaista kiitosta, kuten vaikkapa mahdollisuuksia edetä uralla. Tutkimuksista voidaan kuitenkin selkeästi havaita, että uralla etenemiseenkin liittyy kahdenlaisia tuntemuksia. Toisaalta ylennys, arvostus ja

päättävällän lisääntyminen houkuttelee, mutta toisena päässä nähdään vapaa-ajan vähentymisen pelko.

10.6 Nuorten ajatuksia työstä ja elämästä

Nuorilla on havaittavissa voimakasta muutosajattelua liittyen elämään. Asumiseen, opiskeluun ja työhön halutaan kokea aika-ajoin muutoksia ja tietynlainen unelmointi on nähtävissä heidän arvoissaan. Työ ei ole nuorille heidän elämänsä ensimmäinen prioriteetti, vaan työ nähdään ikään kuin avaimena toteuttaa tärkeimpiä asioita.

Keskeisimpiä tärkeinä pidettyjä asioita olivat hyvä työilmapiiri, reilut toimintatavat niin yritykseltä kuin esimiehiltäkin, yhteiset säännöt sekä palautteen saaminen. Palkan merkitys vaihtelee. Huono palkka ei motivoi, mutta pienempäänkin palkkaan ollaan tyytyväisiä jos muut tärkeinä pidetyt asiat ovat kunnossa. Palkan ei tarvitse aina olla rahaa, vaan myös muunlaiset edut ovat tärkeitä, jopa tavoitellumpia.

Pienempinä asioina nuorten odotuksissa tuli esiin tiedon kulun tärkeys. Se että tieto kulkee kaikille ja oikea-aikaisesti. Tiedon kulun mahdollinen heikkous koettiin yleisesti hankaloittavan työtä ja heikentävän työnteon laatua. Nuoret työntekijät haluavat myös että työhön tarvittavat välineet ovat ajan tasalla ja kunnossa, sekä myös työpaikan imagolla ja työpaikan ulkoisella viihtyvyydellä on myös pieni merkitys nuorten viihtyvyyteen. Nuoret pitävät työnantajan oikeudenmukaista toimintaa tärkeänä, ja menettävät helposti kunnioituksensa jos työnantaja toimii epäoikeudenmukaisesti. Kun yritys toimii kunnioittavasti, oikeudenmukaisesti ja arvostavasti, ovat myös nuoret työntekijät valmiita panostamaan työnteoonsa ja toimimaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

11 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin nuorten työntekijöiden odotuksia työstä sekä sitä, mikä heidän mielestään on työhyvinvointia. Tarkoituksena oli selvittää nuorten arvoja ja odotuksia esimiehen johtamistaitoja, oman osaamisen kehittämistä

sekä työyhteisön välistä vuorovaikutusta kohtaan. Mielestäni tutkimuksesta nousi hyvin tutkimusongelmaan vastaavia asioita, ja myös teoria tuki tekemääni tutkimusta.

Y-sukupolven työntekijät odottavat että työpaikalla on selkeät säännöt, joita kaikki noudattavat. He odottavat työnantajilta tasapuolista kohtelua sekä lakien ja hyvän maun noudattamista työasioiden hoitoon liittyen. Työhön tarvittavien resurssien täytyy olla kunnossa, jotta työ koetaan sujuvaksi ja mieluiseksi.

Nuorten kannalta mielekästä on sellainen työ, joka tarjoaa sopivasti vaihtelua ja kehittymismahdollisuuksia. Tärkeäksi koetaan myös työ, jossa työntekijän on mahdollista halutessaan kehittyä. Tutkimus selkeytti hyvin nuorten odotuksia omaan osaamiseen ja kehittymiseen liittyen. Osaaminen on heille hyvin tärkeää, ja nuoret tiedostavat hyvin nyky maailman työmarkkinatilanteen sekä sen, minkälaisia odotuksia tulevaisuuden työntekijöihin kohdistuu. Uralla etenemisen halu nousi myös hieman esiin nuorten arvoissa. Teoriassa ja aiemmissa tutkimuksissa painotettiin myös jonkun verran nuorten halua edetä urallaan ja saada arvostusta. Kuitenkin teettämässäni tutkimuksessa en havainnut selkeästi suurta halua juuri uralla etenemiseen, vaan ennemminkin pääpaino kiinnittyi uuden oppimiseen ja työtehtävien vaihtelevuuden lisäämiseen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa painotettiin palkkauksen tärkeyttä, mutta tutkimuksessani havaitsin, ettei rahallinen tai etuihin perustuva palkkaus ole se tärkein asia nuorille. Joukosta löytyi kuitenkin myös poikkeuksia, joille palkkaus oli yksi tärkeimmistä työhön ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Näissäkin tapauksissa löytyi asioita, jotka menivät palkan edelle. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi työyhteisön toimivuus ja positiivinen ilmapiiri työpaikalla.

Aiemman teorian pohjalta nuorten kerrottiin haluavan kehittää osaamistaan, ja uuden oppimisen tärkeys korostui. Tämän havaitsin myös omassa tutkimuksessani. Nuoret odottavat työnantajan tarjoavan heille mahdollisuuden kehittyä ja ovat erityisen vastaanottavaisia vaihteleville työtehtäville. Nuoret työntekijät ahdistuvat toistuvasti samankaltaisesta työstä ja pelkäävät paikalleen jumiutumista. Työpaikkaan, joka ei tarjoa kehittymismahdollisuuksia tai vaihtelevuutta, kyl-

lästytään nopeasti. Y-sukupolven nuoret voivat hyvin kuvitella työskentelevänsä useilla työnantajilla ja eivät pelkää vaihtaa työpaikkaa vaatimustensa mukaisesti. Tulevaisuuteen suhtaudutaan valoisasti.

Myös aiemmat tutkimukset tukevat sitä teoriaa, että nuoret saattavat olla hyvinkin nopeatempoisia työpaikan vaihdoksissaan. Tutkimusta tehdessäni huomasin kuitenkin, että tähän vaikuttavat monet tekijät. Silloin kun nuorille työntekijöille tärkeät asiat ovat työssä kunnossa, voisivat he kuvitella olevansa kauemminkin samassa työpaikassa.

Nuoret ovat kuitenkin vaihtelun halukkaampia verrattaessa vanhemman ikäluokan työntekijöihin. Nuorilla on positiivisempi kuva tulevaisuudesta, ja he suhtautuvat melko huolettomasti tulevaan eläen päivä kerrallaan. Teorian pohjalta tiedämme, että Y-sukupolven nuoret ovat eläneet aikana, jolloin ei ole ollut sotia ja tulevaisuus on ollut muutenkin varmempaa. Kaikkea on ollut ikään kuin jo valmiina, ja elämä on ollut helpompaa. Myös tutkimukseni työntekijöistä tämä paistoi selkeästi läpi. Huolettomuus, joustavuus ja tilanteiden muutoksiin myönteisesti suhtautuminen luonnehtivat Y sukupolven asenteita. Elämää halutaan ensisijaisesti elää, eikä työ ole kaikki kaikessa.

Työn täytyisi pitää mielenkiintoa yllä pitempiaikaisesti, tai muuten nuoret työntekijät kyllästyvät. Nuoret työntekijät haluavat, että heidät otetaan tosissaan ja että heidän työtään arvostetaan. He eivät halua olla vain täyteenä yrityksessä, vaan heille on ensiarvoisen tärkeää tietää, mikä merkitys heillä on koko yritykseen nähden.

Nuoret työntekijät arvostavat ensisijaisesti kiitosta ja suoraa palautetta, jota halutaan kuulla niin esimiehiltä kuin työkavereiltakin. Hyvin tehdystä työstä toivotaan myös muunlaista kiitosta. Nuoret työntekijät ovat tottuneet saamaan palautetta jo nuorina ja odottavat samaa myös työelämältä.

Nuoret työntekijät haluavat tasapuolista kohtelua työnantajalta sekä esimiehiltä. He odottavat kiitosta hyvin tehdystä työstä ja haluavat että esimies huomaa heidät yksilöinä ja kiinnittää huomiota juuri heidän työntekoonsa. Esimiehen täytyy ansaita arvostuksena nuorten työntekijöiden silmissä, jotta hänet nähtäisi-

siin auktoriteettina. Nuoret haluavat, että heidän mielipiteensä ja ideansa otetaan huomioon päätöksen teossa. He haluavat myös, että he saavat toteuttaa työtään tietyllä vapaudella ja että he voivat ajatella itse sen sijaan, että heille annettaisiin valmiita käskyjä ja toimintamalleja kaikesta työntekoon liittyvästä.

Nuoret arvostavat avointa, arjessa mukana olevaa esimiestä, johon he voivat luottaa ja joka toimii jatkuvasti heidän parhaakseen. Y-sukupolven työntekijöille on tärkeää, että he tuntevat esimiehensä ja voivat mennä puhumaan hänelle työntekoon liittyvistä asioista. He arvostavat esimiestä joka osaa neuvoa tarvittaessa ja joka puuttuu työelämän epäkohtiin rohkeasti sekä näyttää arvostuksensa työntekijöitä kohtaan.

Myös aikaisempi teoria tukee tutkimustani. Nuorille on tärkeää, että johtaja on mukana arkipäiväisissä asioissa toimistossa istumisen sijaan. Tämä haastaa entisajan autoritäärisen johtamisen muuttumaan enemmän tietä näyttäväksi johtamiseksi. Suomalaisella johtamisella on tästä opittavaa. Sen sijaan, että keskitytään tekniseen puoleen, tuloksen tekemiseen ja suorittamiseen, täytyy johtamisessa olla enemmän tunnepuolella mukana. Liike-elämätaitojen ja hyvän johtajan lisäksi pitäisi osata olla myös reilu kaveri.

Australialaisessa tutkimuksessa (Gibson 2012) havaittiin, että Y-sukupolven nuoret arvostavat toimivaa ja avointa työyhteisöä. Myös omassa tutkimuksessani havaitsin, että Y-sukupolven työntekijöille on erityisen tärkeää työyhteisöön liittyvät tekijät.

Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus ovat yksi suurimmista työhön kohdistuvista odotuksista nuorten työntekijöiden keskuudessa. Nuorille on tärkeää, että työkavereiden kanssa tullaan toimeen ja työpaikalla vallitsee mukava ilmapiiri. Nuoret kokevat työnteon helpommaksi silloin, kun työkavereihin luotetaan, ja he haluavat myös itse olla aktiivisesti kehittämässä parempaa työyhteisöä. Y-sukupolven työntekijät haluavat että myös työnantaja luo mahdollisimman hyvän työyhteisön työpaikalle. Nuoret työntekijät haluavat, työskennellä positiivista kuvaa antavassa työpaikassa, ja heille on tärkeää, että yritys panostaa rekrytoinnissaan siihen, minkälaisia yksilöitä työyhteisöön palkataan.

Silloin kun nuorten työntekijöiden odotukset työstä ovat täyttyneet, kokevat he voivansa hyvin työssään.

Y-sukupolven nuorten työntekijöiden odotukset työstä ja työhyvinvoinnista kohetasivat melko hyvin aiemmin kirjoitetun teorian kanssa. Aiheeseen liittyvät aikaisemmin tehdyt tutkimukset tukivat hyvin omaa tutkimustani, joka oli mielestäni hyvä lisä aihetta käsitteleviin teksteihin.

Työni pohjalta voisin kiteyttää, että yrityksissä kannattaisi kiinnittää huomiota niihin asioihin, joita nuoret työntekijät pitävät tärkeinä. Työnantajien olisi hyvä ottaa huomioon, että työpaikan on muututtava maailman mukana, ja työntekijöiden tarpeisiin olisi hyvä vastata. Varsinkin nyt kun nykynuorisoa luonnehditaan vaihtelun haluisiksi ja tulevaisuutta pelkäämättömäksi, olisi järkevää miettiä niitä keinoja, joilla nuoret työntekijät saataisiin pysymään juuri omassa yrityksessä. Ammattitaitoisia työntekijöitä halutaan, ja nuoret tulevat tulevaisuudessa valitsemaan heidän odotuksiaan parhaiten vastaavan työpaikan.

Tutkimuksen pohjalta nuorille työntekijöille merkittävimmät tekijät, kuten hyvä työyhteisö, reilut toimintatavat, palautteen anto, esimiestyö ja palkitseminen ovat asioita, joihin erityisesti kannattaisi yrityksissä panostaa.

Tutkimuksessani havaitsin, että nuoret ajattelivat yleisesti ottaen työelämässä vallitsevan asenteen, että nuoria ei oteta vakavasti. Huomasin myös, että vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä ajateltiin olevan selkeitä eroja, sekä myönteiseksi että kielteiseksi koettavia. Työpaikoilla voitaisiin kiinnittää huomiota vanhempien ja nuorempien työntekijöiden väliseen kanssakäymiseen. Esimerkiksi osaamista voitaisiin lisätä kannustamalla nuorempaa sekä vanhempaa ikäluokkaa oppimaan toisiltaan työn teossa.

Teettämästäni tutkimuksesta haluan nostaa esille muutamia erilaisia jatkotutkimusehdotuksia.

Aihetta voitaisiin syventää vielä esimerkiksi niin, että vertailtaisiin enemmän vanhempien ja nuorempien työntekijöiden eroja. Tehtäisiin haastattelu, johon

otettaisiin mukaan myös vanhempia työntekijöitä, ja kyseltäisiin heiltä samanlaisiin teemoihin liittyviä asioita.

Mielenkiintoista olisi myös teettää samankaltainen tutkimus haastatelluille henkilöille esimerkiksi muutaman vuoden kuluttua. Näin nähtäisiin, ovatko asenteet muuttuneet iän myötä, ja miten paljon he ovat saaneet toteuttaa tärkeiksi kokemiaan asioita.

Aihepiiriä voitaisiin lähteä tutkimaan myös niin, että rajattaisiin aihetta vieläkin tiukemmin joihinkin käsitellyistä teemoista, esimerkiksi lähdettäisiin vieläkin syvällisemmin ymmärtämään vaikkapa esimiestyön merkitystä nuorille. Tähän näkökulmaan voitaisiin ottaa myös esimiesten näkökulmaa ja sitä, miten he kokevat nuorten työntekijöiden johtamisen.

Tutkimustuloksia voitaisiin hyödyntää myös käytännössä, ja lähteä tekemään esimerkiksi toimintatutkimustyyppistä työtä. Työ voisi kohdistua esimerkiksi nuorten työntekijöiden työyhteisön kehittämiseen tai vaikka sukupolvien välisten tietotaitojen siirtymiseen työyhteisön ikäluokilta toisille.

Kuvat

Kuva1. Ilmarinen, hyvinvoinnin tunnuslukuja s.12

Kuva2. BBC News, Abraham Maslow's Theory of Needs s.13

Kuva3. Työterveyslaitos, työkykytalo s.14

Kuviot

Kuvio1. Esimiestyön alueita, samaa mieltä olevat ikäryhmittäin 2013 s.22

Kuvio2. Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos 1945–2030 s.26

Lähteet

FINLEX 2015. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4> Luettu 9.3.2015

FINLEX 2015. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

[https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L4P18](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L4P18) Luettu 10.3.2015

Gibson, J. W. 2012. Nova Southeastern University. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. Generation Y Employees: An Examination of Work Attitude Differences.

36-49 http://www.whitneypress.com/JAME/JAME_Vol_17_No_3_2012.pdf
Luettu 15.3.2015

Holopainen, J., Jalo, P. & Eloranta, T. 2012. Työsuojelurahaston verkkosivut. Tutkimushanke: Hyvät työyhteisötaidot.

http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9291.pdf Luettu 17.3.2015

Ilmarinen 2015. Opas: Kilpailukykyä eri-ikäisten johtamisella.

<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-kilpailukyky-eri-ikaisten-johtamisella.pdf> Luettu 17.3.2015

Koivunen, J. 2013. Aalto-yliopisto. Maisterin tutkinnon tutkielma. Työhyvinvointi osana esimiestyötä -Johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä sekä hyvinvoivan työyhteisön piirteistä asiantuntijaorganisaatioiden työyhteisöissä.

http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/13440/hse_ethesis_13440.pdf
Luettu 17.3.2015

Kremer, W. and Hammond, C. BBC news. Article 2013. "Abraham Maslow and the pyramid that beguiled business".

<http://www.bbc.com/news/magazine-23902918> Luettu 18.3.2015

Kujanpää, I. 2014. Opinnäytetyö. Y-sukupolven johtaminen ja motivointi työelämässä – Case: Yritys X. Laurea ammattikorkeakoulu.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/71602/ONT%20-%20Ida%20Kujanpaa.pdf?sequence=1> Luettu 16.3.2015

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Tammi. Hämeenlinna.

Ilmarinen 2015. Opas: Johda työhyvinvointia tuloksellisesti.

<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf> Luettu 17.3.2015

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Suomen työ-ja elinkeinoministeriö. Julkaisuja: Työolobarometri – 2013.

http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf
Luettu 17.3.2015

Mirola, T. 2013. MARA tutkimusmenetelmät. Moodle: Kurssimoniste. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Haastattelut.
<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>
Luettu 23.4.2015

Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009, 2011 ja 2013. Suomalaisen työntekijän hyvinvointi.
<https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Documents/Odum-Raportti-2014.pdf>
Luettu 16.3.2015

Opinnäytetyöraportin kirjoitusohjeet. Saimaan ammattikorkeakoulu.
<http://www.saimia.fi/fi-FI/opiskelu/info/opinnaytetyo> Luettu 5.2.2015

Paappanen, M. 2012. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Pro Gradu. Innostuneena ikään katsomatta – Ikäjohtamisen vaikutus työmotivaatioon.
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/87652/gradu.pdf?sequence=1>
Luettu 17.3.2015

Piirainen, A. 2012. Helsingin yliopisto. Pro Gradu: Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä.
<http://users.metropolia.fi/~mikalem/johtaminen/Piirainen.pdf> Luettu 14.3.2015

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työhyvinvointi.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu 10.3.2015

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> Luettu 10.3.2015

Työturvallisuuskeskus 2008. Artikkel: Työstressi hallintaan.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan
Luettu 10.3.2015

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Edita Publishing Oy

Liitteet

Alustava haastattelurunko

TAUSTATIEDOT: Mikä olet koulutukseltasi? Aiotko jatkaa/ täydentää opintojasi tulevaisuudessa? Kuinka paljon sinulla on työkokemusta?

Teema1: Arvot, asenteet, työhyvinvointi

- Mitkä asiat koet tärkeimmäksi työssä (työn sisältämät ominaisuudet)?
Perustele?
 - Kuvaile millaista on unelmatyöpaikallasi? *(Tarkoituksena selvittää ammattihaaveiden sijaan työhön liittyviä ominaisuuksia ja työpaikan tarjoamia asioita)*
- Mikä on mielestäsi sopiva aika olla töissä samalla työnantajalla? (Kuinka valmis olet yleisesti ottaen vaihtamaan työpaikkaa elämäsi aikana?)
 - Mitkä asiat yleisesti työelämässä ovat sellaisia, joiden vuoksi olisit valmis vaihtamaan työpaikkaa? *(Työn ominaisuudet; esim. huono työilmapiiri, huono palkka, ei kehittymismahdollisuuksia yms.)*
 - Huolestuttaako sinua työllistyminen tulevaisuudessa? *(Miten varmana koet työllistymisen elämäsi aikana/tulevaisuudessa?)*
- Mitä työhyvinvointi mielestäsi on?
 - Millaiset asiat sinua pelottavat työelämässä? *(työtahti, stressi, vapaa-ajan puute jne.)*
 - Kuinka tärkeää sinulle on vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen? *(Kummasta olet valmis ennemmin luopumaan?)*
 - Miten työpaikoilla voitaisiin lisätä nuorten työntekijöiden työssä viihtymistä?
 - Luettele 3 merkittävintä asiaa jotka vaikuttavat työssä viihtymiseesi?

Teema 2: Esimiestyö, johtaminen

- Millainen on mielestäsi hyvä esimies? *(Johtajan tärkeimmät ominaisuudet?)*
 - Millä tavalla toivoisit esimiehen tukevan työntekoasi? *(Miten haluat tulla johdetuksi? Kuinka tärkeää esimiehen tuki sinulle on?)*
 - Haluatko saada työstäsi palautetta? *Miten? Milloin?*
 - Miten paljon toivot esimiehen olevan mukana työnteon arjessa?

Teema 3: Osaamisen kehittäminen

- Miten tärkeää sinulle on kehittyä työntekijänä?
 - Mikä motivoi sinua kehittymään?
 - Missä näet itsesi 5 vuoden päästä? *(Millaisia uratavoitteita sinulla on työuraasi kohtaan?)*
 - Mikä merkitys koulutuksella/ osaamisella mielestäsi on työn saannin kannalta?
 - Miten olet kehittänyt osaamistasi viimeisen 3 vuoden aikana?
- Toivotko työpaikan/ yrityksen tukevan osaamistasi? Miten? *(Koulutukset, kehityskeskustelut, uralla eteneminen jne. Onnistumisesta/ osaamisen hyödyntämisestä, lisäämisestä saadun palkkion merkitys?)*
 - Haluatko saada palautetta työstäsi? Miten, Milloin? Perustele.
 - Miten tärkeää sinulle on tietää työsi merkitys koko yrityksen kannalta? *Onko sinulle tärkeää tietää yrityksen tavoitteista/ nähdä kokonaiskuva?*
 - Onko sinulle tärkeää saada palkkio hyvin tehdystä työstä? Minkälainen palkkio (raha, arvostus, ylennys, illanvietto, kehu..)?

Teema 4: työyhteisö

- Millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö?
 - Mitä etuja näet siinä että työyhteisössä tullaan toimeen ja puhalletaan yhteen hiileen?
 - Mitkä asiat voivat heikentää hyvän yhteistyön kehittymistä työpaikalla?
- Miten tärkeänä pidät toimivaa yhteistyötä työkavereiden kanssa? (Työkavereihin luottaminen, töiden oikein jakautuminen, tiimityö jne.)
 - Kuinka suuri merkitys sillä on työssä viihtymiseesi?
 - Pysyisitkö hyväpalkkaisessa työssä vaikka yhteistyö työkavereiden kanssa ei toimisi?